Autorengruppe
wb-personalmonitor

Das Personal in der Weiterbildung

DATEN UND BERICHTE ZUR WEITERBILDUNG

DIE SURVEY









GEFÖRDERT VOM





Andreas Martin | Stefanie Lencer | Josef Schrader | Stefan Koscheck |
Hana Ohly | Rolf Dobischat | Arne Elias | Anna Rosendahl

Das Personal in der Weiterbildung

Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen,
Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf

DIE Survey
Daten und Berichte zur Weiterbildung

Andreas Martin | Stefanie Lencer | Josef Schrader | Stefan Koscheck | Hana Ohly | Rolf Dobischat | Arne Elias | Anna Rosendahl

Das Personal in der Weiterbildung

Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf











Herausgebende Institution der Reihe DIE Survey:
Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen

Das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) ist eine Einrichtung der Leibniz-Gemeinschaft und wird von Bund und Ländern gemeinsam gefördert. Das DIE vermittelt zwischen Wissenschaft und Praxis der Erwachsenenbildung und unterstützt sie durch Serviceleistungen.

Wissenschaftliche Betreuung der Reihe am DIE: Dr. Thomas Jung

Lektorat: Dr. Thomas Jung
Korrektorat: Franziska Loreit, Anne-Cathrin Suske

Diese Publikation entstand in Kooperation mit der Universität Duisburg-Essen und dem Bundesinstitut für Berufsbildung sowie mit finanzieller Unterstützung durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (Förderkennzeichen W137900).

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.d-nb.de abrufbar.

Verlag:
W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Postfach 10 06 33
33506 Bielefeld
Telefon: (0521) 9 11 01-11
Telefax: (0521) 9 11 01-19
E-Mail: service@wbv.de
Internet: wbv.de

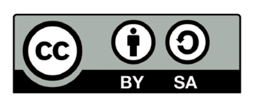
Bestell-Nr.: 85/0015

Umschlaggestaltung und Satz: Christiane Zay, Bielefeld
Herstellung: W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld

ISBN 978-3-7639-5779-8 (Print)

DOI: 103278/85/0015w





Inhalt

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Vorbemerkungen

Ob Praxis, Administration, Politik oder Wissenschaft – für alle Akteure der Erwachsenen- und Weiterbildung ist es unerlässlich, Informationen über das Handlungsfeld zu haben, in dem sie tätig sind. Welche Anbieter und Angebote gibt es? Wer sind die Beschäftigten und unter welchen Bedingungen arbeiten sie? Wer nimmt teil und wer nicht? Welche Finanzierungsmodelle existieren, welche werden von wem genutzt? Lohnt sich die Teilnahme an Weiterbildung, und wenn ja, für wen? Forschung und Bildungsberichterstattung geben zu manchen der aufgeworfenen Fragen verlässliche und regelmäßige Antworten; in anderen Feldern fehlt es jedoch an Informationen. Die institutionelle Vielfalt der Erwachsenen- und Weiterbildung und das Episodische vieler ihrer Aktivtäten erschweren eine systematische und kontinuierliche Dokumentation. Das gilt zumal für das in diesem Bildungsbereich tätige Personal.

Mit einer zweistufigen Erhebung verfolgte das Projekt „Personal in der Weiterbildung: Beschäftigungssituation und Tätigkeiten – wb-personalmonitor" nun erstmals den Anspruch, repräsentative Daten zum Personal in der Erwachsenen- und Weiterbildung zu erheben. In einem ersten Schritt erfolgte der Zugang zu den Beschäftigten über die Arbeit- und Auftraggeber, d.h. die Weiterbildungseinrichtungen. Diese Erhebung wurde an die vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) unter Weiterbildungsanbietern jährlich durchgeführte Umfrage zum *wb-personalmonitor* 2014 gekoppelt. In einem zweiten Schritt wurde eine vertiefte Personalbefragung durchgeführt, die sich direkt an die erfassten Beschäftigten wandte. Der Fokus des *wb-personalmonitors* liegt auf der Qualifikation des Personals, auf der Beschäftigungssituation sowie auf den Arbeitsbedingungen und ihrer Bewertung durch die Befragten.

Die Befragung wurde durch betriebliche Fallstudien vorbereitet, die die Entwicklung der Fragen und Items der standardisierten Hauptstudie fundierten. Die qualitativen Fallstudien ermöglichten es darüber hinaus, die Analyse institutioneller Geschäftslagen offen zugänglicher Weiterbildungsanbieter mit den individuellen Erwerbslagen des dort eingesetzten Personals zu verschränken. Um die Erhebungen durchführen zu können, war die Unterstützung von Berufs- und Trägerverbänden, von zahlreichen Weiterbildungseinrichtungen und von den in der Weiterbildung tätigen Personen nötig. Wir bedanken uns auf diesem Wege sehr herzlich bei all den teilnehmenden Einrichtungen und Personen, die den Fragebogen ausgefüllt, uns in Interviews Einblick in ihr Arbeitsleben gegeben oder als Vermittler zwischen Forschenden und Befragten fungiert haben. Ohne ihre Mitwirkung wäre die Erhebung nicht in diesem Ausmaß möglich gewesen.

Der *wb-personalmonitor* ist ein vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördertes Forschungsprojekt, das in Zusammenarbeit des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE) mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und dem Fachgebiet Wirtschaftspädagogik/Berufliche Aus- und Weiterbildung an der Universität Duisburg-Essen (UDE) im Zeitraum vom 2. Januar 2013 bis 31. Oktober 2015 durchgeführt

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

wurde. In dem Projektteam arbeiteten folgende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Ines Langemeyer, Stefanie Lencer, Andreas Martin, Klaus Schömann und Josef Schrader für das DIE; Stefan Koscheck, Hana Ohly und Nadja Schmitz für das BIBB; Julia Alfänger, Robert Cywinski, Rolf Dobischat, Arne Elias, Marcel Fischell und Anna Rosendahl für die UDE.

Mit dem *wb-personalmonitor* eröffnet das DIE eine neue Buchreihe, die unter dem Label „DIE Survey. Daten und Berichte zur Weiterbildung" aktuelle Forschungsergebnisse aus vornehmlich empirischen Studien zum Weiterbildungssystem und darin agierenden Bildungseinrichtungen sowohl für bildungspolitische Akteure, für die Weiterbildungspraxis und auch für die Wissenschaft bereitstellen wird. Die in dieser Reihe in loser Abfolge erscheinenden Bände sollen Transparenz in eine zuweilen unübersichtliche Weiterbildungslandschaft bringen und somit politisch und institutionell verantwortlichen Akteuren Grundlagen für Entscheidungen bieten. Gemeinsam mit dem W. Bertelsmann Verlag werden zu den im Open Access sowie im Druck erscheinenden Büchern künftig auch Daten zur Nachnutzung bereitgestellt.

Josef Schrader
Deutsches Institut für Erwachsenenbildung –
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE)
Bonn, 2016

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

1 Das Personal in der Erwachsenen- und Weiterbildung

Andreas Martin, Stefanie Lencer, Josef Schrader

Die Erwachsenen- und Weiterbildung wird, wie andere Bildungsbereiche auch, zunehmend zur Bewältigung gesamtgesellschaftlicher Herausforderungen in die Pflicht genommen. Derzeit sind es vor allem der demografische Wandel und der damit in Verbindung gebrachte Fachkräftemangel, die Digitalisierung der Arbeits- und Lebenswelt, die kompensatorische Qualifizierung von Erwachsenen mit geringen schriftsprachlichen und alltagsmathematischen Kompetenzen und nicht zuletzt die Integration von Migrantinnen und Migranten, Geflüchteten und Vertriebenen in Gesellschaft und Arbeitsmarkt – in all diesen Feldern sieht sich die Erwachsenenbildung gefordert. Darüber hinaus hat sie sich auch selbst für deren Bewältigung für zuständig erklärt (siehe dazu z.B. die Stellungnahme des Deutschen Volkshochschul-Verbandes „Bildungsoffensive Flüchtlinge“ 2015).

Die Volks- und Erwachsenenbildung hat sich seit ihren Anfängen in der Jahrhundertwende vom 18. zum 19. Jahrhundert immer schon engagiert gegenüber gesellschaftlichen, politischen und ökonomischen Veränderungen gezeigt und dafür Anerkennung, wenn auch nicht immer hinreichende finanzielle Unterstützung, erhalten. Je konkreter und ergebnisorientierter die Aufgabenstellungen jedoch formuliert werden, umso mehr rückt die Frage in den Vordergrund, ob die Erwachsenen- und Weiterbildung die Erwartungen ihrer Auftraggeber und Adressaten nicht nur aufgreift, sondern auch erfüllt. Ihre Wirksamkeit hängt in hohem Maße von der Qualität der pädagogischen Angebote auf der Ebene der Organisationen, vor allem aber der Lehr-Lernprozesse ab. Es gehört zu den gut gesicherten Befunden der (empirischen) pädagogischen Forschung, dass die wichtigste Einflussgröße für die wirksame und qualitativ hochwertige Gestaltung von Lehr-Lernprozessen das lehrende Personal und dessen Professionalität darstellt (z.B. Hattie, 2009).

In einem merklichen Kontrast zur Bedeutung des Weiterbildungspersonals steht bisher jedoch, was wir aus Bildungsberichterstattung und Forschung zur sozialen und beruflichen Lage, zu den Qualifikationen und Kompetenzen sowie zu den Motivationen des planenden und lehrenden Personals wissen. Die Bildungsberichterstattung in Deutschland hat einen deutlichen Schwerpunkt in der Erfassung der Teilnahme- sowie der Anbieter- und Angebotsstrukturen (Kuper, Behringer & Schrader, 2016). In der Forschung gab es seit der Studie der Wirtschafts- und Sozialforschung im Jahr 2005 (WSF, 2005), deren Ergebnisse nur in Form aggregierter Kennzahlen zugänglich sind, keine umfassende, d.h. alle Bereiche der organisierten und offen zugänglichen Weiterbildung abdeckende Erhebung zum Personal in der Erwachsenen- und Weiterbildung. Lediglich die Arbeitsgruppe um Rolf Dobischat an der Universität Duisburg-Essen hat von April bis November 2012 eine umfangreiche Befragung zum Personal in der Erwachsenen- und Weiterbildung durchgeführt (Alfänger,

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Cywinski & Elias, 2014b). Dabei handelte es sich um eine offene Online-Befragung. Die im Zuge der WSF-Studie aufgeworfenen Fragen zu den zum Teil untypischen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie zur Professionalität des Personals blieben weitgehend unbeantwortet. Gefragt wurde u.a. nach einrichtungs- und finanzierungsspezifischen Unterschieden der Einkommenssituation, nach den zentralen Determinanten der Arbeits- und Lebensbedingungen sowie nach den Zusammenhängen zwischen sozioökonomischen Rahmenbedingungen und den Dimensionen professioneller Kompetenzen des Personals in der Erwachsenen- und Weiterbildung.

Diese wenigen Bemerkungen sollen den Hintergrund skizzieren, vor dem die vorliegende Studie des *wb-personalmonitors* entstanden ist. Anschließend an die Systematik der WSF-Studie zielte sie auf eine aktualisierte und umfassende Erhebung zum Personal in der Erwachsenen- und Weiterbildung in Deutschland. Mit Unterstützung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung wurde zu diesem Zweck das Projekt *wb-personalmonitor* durch das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE), das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und das Institut für Berufs- und Weiterbildung (IBW), Fachgebiet Wirtschaftspädagogik/Berufliche Aus- und Weiterbildung an der Universität Duisburg-Essen (UDE) im Zeitraum von Anfang 2013 bis Ende 2015 durchgeführt.

Ein zentraler Bezugspunkt für die Umsetzung des Projekts war neben den genuin forschungsorientierten Fragestellungen auch die hohe bildungspolitische und -praktische Relevanz, welche dem Personal mit Blick auf die Qualität von Weiterbildungsangeboten zugeschrieben wird (Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2008; von Hippel, Reich-Claassen & Tippelt, 2008; Hohmann, 2010; Mania & Strauch, 2010; Gruber & Wiesner, 2012; Brandt, Bielenberg, Fischer, Frieling, Menke & Richter, 2015). Ziel des *wb-personalmonitors* war es darum zunächst, das stetig im Wandel befindliche, heterogene Feld der Erwachsenen- und Weiterbildung zu definieren, möglichst repräsentativ abzubilden sowie aktuelle und relevante Fragestellungen und Untersuchungsdimensionen zum Weiterbildungspersonal zu identifizieren. Dazu wurden umfangreiche Expertengespräche und Fallstudien durchgeführt, in deren Rahmen sowohl Beschäftigte der Weiterbildung befragt als auch Weiterbildungseinrichtungen untersucht wurden. Darüber hinaus wurden anhand von Sekundärdaten erste Auswertungen zu soziodemografischen und ökonomischen Kenngrößen durchgeführt, die darauf abzielten, im Vergleich zu anderen Berufsgruppen und Tätigkeitsfeldern relevante Unterschiede und Besonderheiten des Weiterbildungsbereiches zu identifizieren.

Eine zentrale Herausforderung des Projektes bestand darin, geeignete Zugänge zum gesamten Personal in der Erwachsenen- und Weiterbildung zu identifizieren und auf diesem Wege eine standardisierte Befragung durchzuführen, deren Themenspektrum und Reichweite über die WSF-Studie von 2005 hinausgehen sollte. Dazu war die Unterstützung durch Berufs- und Trägerverbände sowie die Kooperation mit zahlreichen Weiterbildungseinrichtungen nötig. Dank der Mitwirkung dieser Akteure, insbesondere der zahlreichen Weiterbildungseinrichtungen, konnte die Erhebung schließlich durchgeführt werden. Insgesamt 6.062 Erwachsenenbildner in 1.874 Weiterbildungseinrich-

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

tungen wurden umfassend befragt und gaben Auskunft. Der *wb-personalmonitor* stellt damit nicht nur die bisher umfangreichste Erhebung zu diesem Personenkreis dar, sondern umfasst als erste Erhebung dieser Art und Reichweite auch die Erwerbstätigen der Erwachsenen- und Weiterbildung in *allen* Tätigkeitsfeldern, also sowohl in der Leitung und Planung, in der Verwaltung, aber auch in der Lehre und Beratung. Darüber hinaus bietet der *wb-personalmonitor* als erste Personalerhebung in der Erwachsenen- und Weiterbildung systematische Anknüpfungspunkte, welche es ermöglichen, einrichtungsspezifische Merkmale und regionale Kontexte in die Analyse einzubeziehen.

Im Folgenden sollen zunächst der Forschungsstand und hieran anknüpfende Fragestellungen zum Personal in der Weiterbildung nachgezeichnet werden (Kap. 1.1). Daran anschließend werden die Ziele und Herausforderungen des Projekts dargestellt und die inhaltliche Ausrichtung der Befragung skizziert (Kap. 1.2). Die zur Umsetzung der Fallstudien und der standardisierten Befragungen gewählten Methoden werden in Kapitel 2 vorgestellt. Im Zentrum stehen dabei zunächst die in den Fallstudien genutzten Auswahlkriterien und Befragungsdimensionen (Kap. 2.1). Anschließend wird das Vorgehen zur Umsetzung der standardisierten Befragung hinsichtlich der gewählten Grundgesamtheit, des Untersuchungsdesigns, der Erhebungsverfahren und der Gewichtung beschrieben und ein erster Überblick zu den Eckdaten der Erhebung vorgestellt (Kap. 2.2). Die aus den Fallstudien abgeleiteten Schlussfolgerungen sowie zentrale Ergebnisse der quantitativen Befragung werden in Kapitel 3 ausgeführt. Die Analysen der Fallstudien richten sich auf die Geschäftslage und -entwicklung von Weiterbildungseinrichtungen und damit einhergehende Strategien zur Beschäftigung des Personals, die Beschäftigungssituation, auf die Qualifikationen und Zugangswege sowie auf institutionelle und individuelle Einschätzungen zur Situation des Personals in der Erwachsenen- und Weiterbildung (Kap. 3.1). Die daran anschließenden Ergebnisse der standardisierten Befragung fokussieren die Demografie, die Erwerbssituation, das Tätigkeitsspektrum, die Qualifikationen, die soziale Sicherung sowie Einstellungen und motivationale Orientierungen des Personals (Kap. 3.2). Der Bericht schließt in Kapitel 4 mit einer Skizze ausgewählter Forschungsperspektiven.

1.1 Forschungsstand und Forschungsdesiderate

Der wissenschaftliche und gesellschaftspolitische Diskurs um das Personal in der Erwachsenen- und Weiterbildung wird vor allem durch zwei Themenschwerpunkte bestimmt. Von zentralem Interesse sind zum einen die Arbeits-, Beschäftigungs- und Lebensbedingungen der Erwerbstätigen in der Erwachsenen- und Weiterbildung sowie deren sozioökonomischer Hintergrund. Diese Bedingungen werden nicht selten vor dem Hintergrund berufssoziologischer Professionstheorien interpretiert. Bei einer Referenz auf die traditionellen „Leitprofessionen" der Mediziner und Juristen oder auch der Lehrerinnen und Lehrer im allgemeinbildenden Schulwesen (Stichweh, 1996) wird die Weiterbildung häufig als „semi-professionell" beschrieben (Au-

torengruppe Bildungsberichterstattung, 2016). Nicht erst seit den zunehmenden und immer konkreter formulierten Anforderungen an die Qualität von Weiterbildung wird aber auch nach der erwachsenenpädagogischen Kompetenz und damit nach der Professionalität des Personals gefragt (dazu u.a. Tietgens, 1988). Beide Stränge der Diskussion waren lange Zeit auf das planend-disponierende Personal konzentriert, beziehen seit einigen Jahren verstärkt aber auch das Lehrpersonal ein. Ergänzend zur Analyse der Beschäftigungsbedingungen und der soziodemografischen Merkmale wurden zuletzt auch Arbeiten vorgelegt, die grundlegende erwachsenenpädagogische Kompetenzen für Aufgaben in der Lehre zu definieren und messbar zu machen suchen (dazu u.a. Schrader & Goeze, i.V.; Lencer & Strauch, 2016). Der *wb-personalmonitor* bietet Gelegenheit, an beide Schwerpunkte der erwachsenenpädagogischen Professionalisierungsdiskussion auf der Grundlage aktueller, empirischer Daten anzuknüpfen.

Mit der WSF-Studie von 2005 rückten neben den Merkmalen der Qualifikationen, der Tätigkeitsprofile und der Erwerbsbiografie vor allem Aspekte der wirtschaftlichen und sozialen Situation sowie der individuellen Lebenslagen von Erwachsenenbildnern in den Vordergrund. Die soziale Situation der Lehrpersonen und ihre Veränderung über die Zeit war schon zuvor durch zahlreiche, zumeist auf standardisierten Befragungen beruhende Studien vergleichsweise gut dokumentiert (z.B. Dieckmann, Fischer, Lange, Reichhelm & Reuss, 1980; Scherer, 1987; Dieckmann, 1992; Arabin, 1996; Schrader, 1998; von Rosenbladt & Thebis, 2004; WSF, 2005). Obgleich sich die Beschäftigungsbedingungen der Erwachsenenbildner, der Volksbildner oder Wanderlehrer schon seit den Anfängen organisierter Weiterbildung in der Zeit der frühen Industrialisierung und der Weimarer Republik in vieler Hinsicht jenen der schulischen Lehrberufe unterschieden (Gieseke, 1994; Nittel, 2000), zeigte die WSF-Studie, dass sich trotz der fortschreitenden Institutionalisierung der Weiterbildung und des Lebenslangen Lernens an der Dominanz atypischer Beschäftigungsformen wenig geändert hat. Mit dem zu diesem Zeitpunkt neuen, zunächst theoretisch begründeten Konzept „prekärer“ Arbeit (Brinkmann, Dörre, Röbenack, Kraemer & Speidel, 2006; Castel, 2009) lag zudem ein begriffliches Instrumentarium bereit, das die empirischen Bedingungen der Erwachsenen- und Weiterbildung gut zu fassen versprach, obgleich dieses Deutungskonzept angesichts der großen Zahl an Nebenerwerbstätigen auch Einschränkungen unterliegt. Aus dieser Perspektive wurde die Weiterbildung allerdings zum ersten Mal auch als eine (personenbezogene) Dienstleistung im Vergleich zu anderen Berufen und Branchen analysiert und diskutiert (Schüßler, 2006; Kil & Schlutz, 2006; Langemeyer & Martin, 2014). Dieser Fokus wurde durch die Veränderungen im Anforderungsprofil besonders der öffentlich finanzierten Weiterbildung im Zuge der Hartz-Gesetzgebung über moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt verstärkt (Dobischat, 2004; Faulstich, 2006; Kraft, 2006; Dobischat, Fischell & Rosendahl, 2010b).

Als ein herausragendes Merkmal der Erwachsenen- und Weiterbildung erwiesen sich dabei die sehr heterogenen und nicht selten atypischen Erwerbsformen des Personals und insbesondere der Lehrenden. Da in diesem Bereich bisher (noch) kaum

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

feste Berufsverläufe im Sinne standardisierter Karrieren zu erkennen waren, ist es verständlich, dass sich die Forschung zunächst an der biografischen Verankerung einer Tätigkeit in der Erwachsenenbildung interessiert zeigte (z.B. Kade, 1989). Deutlich wurde nun jedoch, dass in der Weiterbildung ein weit überwiegender Teil aller Erwachsenenbildner vor allem als selbständige Honorarkräfte tätig oder in Form von Nebenerwerbstätigkeiten, in Teilzeit oder befristet eingebunden waren (WSF, 2005). Die Personengruppe der hauptberuflichen pädagogischen Angestellten, auf die sich die Strategien der Professionalisierung dieses Bildungsbereichs lange Zeit konzentrierten, erwies sich dabei gleichsam als der auch im Blick auf die Beschäftigungsbedingungen „stabile Kern“ des Personals. Um diesen Kern herum gruppiert sich allerdings eine große Zahl von freiberuflichen Lehrkräften (Nuissl, 2005; Mania & Strauch, 2010; Martin & Langemeyer, 2014), welche häufig nur einer Nebentätigkeit nachgehen. Allerdings zeigten standardisierte Befragungen auch schon früh (s.o.), dass Lehrende ihre Tätigkeiten in vielfältigen Themenfeldern und bei unterschiedlichen Anbietern zu neuen Formen von Hauptberuflichkeit arrangierten. Besonders auf diese Honorarkräfte konzentriert sich seitdem der Diskurs um die Professionalisierungspotenziale der Weiterbildung (Nittel, 2011b).

Mit den Ergebnissen der WSF-Studie wurde zudem sichtbar, dass auch die Einkommen des Weiterbildungspersonals unterdurchschnittlich ausfallen. Von gewerkschaftlicher Seite wurde eine Mindestlohndebatte initiiert, welche letztlich zur Allgemeinverbindlichkeitserklärung eines Mindestlohns für die pädagogischen Angestellten in der SGB II/III finanzierten Weiterbildung führte (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut, 2016; Dobischat & Elias, 2016a). Aber auch auf Grundlage weiterer Datensätze konnte gezeigt werden, dass die Einkommen in der Weiterbildung insgesamt deutlich geringer sind als in anderen Branchen und Tätigkeitsfeldern (Alfänger et al., 2014a; Martin & Langemeyer, 2014; Alfänger, Cywinski & Elias, 2016; Alfänger, Cywinski, Elias & Dobischat, 2016; Dobischat & Elias, 2016b). Besonders von geringen Einkommen betroffen sind dabei zunächst die in der Erwachsenen- und Weiterbildung haupterwerbstätigen Honorarkräfte. In dieser Gruppe von Erwerbstätigen, welche einen erheblichen Teil des Personals in der Weiterbildung ausmachen und hauptsächlich Lehrtätigkeiten übernehmen, kumulieren sich die Risiken unsicherer Erwerbsformen, geringer Einkommen und zusätzlicher Ausgaben für die selbst zu tragende Sozial- und Gesundheitsversicherung.

Doch die Einkommenssituation in der Weiterbildung erweist sich auch über die Unterschiede der Erwerbsformen hinaus als differenziert. So zeigen sich deutliche Einkommensunterschiede zwischen Erwerbstätigen je nach den Hauptfinanzierungsquellen der jeweiligen beschäftigenden Weiterbildungseinrichtung (Alfänger, Cywinski & Elias, 2016; Dobischat et al., 210b; Rosendahl, 2013). Besonders in der öffentlich finanzierten Weiterbildung – und hier insbesondere in Bereichen der Integrations- und Grundbildungskurse sowie in der arbeitsmarktbezogenen Weiterbildung – fallen die Einkommen sowohl der Angestellten als auch der Honorarkräfte im Vergleich zu anderen Segmenten der Weiterbildung deutlich geringer aus (Alfänger et al., 2014a).

Einkommensunterschiede lassen sich in der Erwachsenen- und Weiterbildung jedoch auch auf andere, arbeitsorganisatorische Merkmale zurückführen. So sind die geringen Arbeitszeiten im Vergleich zu anderen Berufsgruppen ein wichtiger Prädiktor für vergleichsweise geringe Einkommen (Martin & Langemeyer, 2014).

Weitgehend unklar ist bisher jedoch, welche Folgen die spezifische Einkommenssituation in der Erwachsenen- und Weiterbildung für die konkreten Lebenslagen des Weiterbildungspersonals hat. Es ist davon auszugehen, dass sich in diesem Bildungsbereich – ebenso wie in anderen gesellschaftlichen Bereichen – ein spezifischer Arbeitsmarkt etabliert hat, in dem individuelle Lebensentwürfe und entsprechende Erwerbs- und Karrierechancen zueinander finden. Dies wird ganz unmittelbar anhand der großen Zahl von ehrenamtlich Tätigen deutlich. Die Motive für eine Tätigkeit in der Weiterbildung sind hier gänzlich unabhängig von den Einkommenschancen. Dies trifft tendenziell auch auf die Erwerbstätigen zu, welche in der Weiterbildung nur in Form einer zweiten Nebenerwerbstätigkeit aktiv sind und einem anderen Hauptberuf außerhalb der Weiterbildung nachgehen. Doch auch bei jenen Erwerbstätigen, welche in der Weiterbildung ihre einzige oder ihre Haupterwerbstätigkeit ausüben, kann angenommen werden, dass sich mit den hier gegebenen Möglichkeiten einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung spezifische Lebensentwürfe und Lebenslagen verbinden. So ist die Weiterbildung besonders für jene Erwerbstätige attraktiv, welche aus familiären oder anderen Gründen eine vorübergehende, geringfügige Beschäftigung oder Teilzeittätigkeit suchen (ebd.). Schließlich ist der Einfluss von Einkommen auf die konkrete Lebenssituation auch von der durch die Haushaltsstruktur bedingten Bedarfslage und der Bedeutung der Erträge aus Weiterbildungstätigkeiten für das Haushaltseinkommen abhängig. Aus diesen Konstellationen sowie den regional unterschiedlichen Lebenshaltungskosten leiten sich konkrete Armutsrisiken des Erwachsenen- und Weiterbildungspersonals ab. Aus den bisher zur Verfügung stehenden Datengrundlagen ließen sich diese Kontexte nicht rekonstruieren.

Die anhand der WSF-Studie zu beobachtenden Auffälligkeiten der wirtschaftlichen und sozialen Situation des Personals in der Erwachsenen- und Weiterbildung forderten die Professionalisierungsdebatte insofern heraus, als diese Studie zeigte, dass viele Erwerbstätige in der Weiterbildung nicht nur in atypischen, sondern in prekären Verhältnissen ihrer Arbeit nachgehen. Denn zu den konstitutiven Merkmalen einer Profession zählen neben einer einheitlichen Berufsbezeichnung, fest umrissenen Tätigkeitsprofilen und einem reglementierten Berufszugang mit staatlich zertifizierten Ausbildungsgängen auch ein hoher Organisationsgrad, eine vergleichsweise hohe Weiterbildungsbeteiligung, ein hoher Grad an Autonomie im Handlungsfeld sowie ein hohes Prestige und Einkommen (Dobischat et al., 2010a; Kraus, 2012). Wenn die beiden zuletzt genannten Kriterien, wie gezeigt, in weiten Teilen der Erwachsenen- und Weiterbildung nicht erreicht werden (Dörre, 2005), so stellt dies Professionalisierungsoptionen in Frage. Aber auch eine geringe Weiterbildungsbeteiligung kann als ein Indikator für prekäre Beschäftigung interpretiert werden (Brehmer & Seifert, 2008), ebenso ein geringer Organisationsgrad (Bourdieu, 1998; Zeuner, Gester, Fichter, Kreis & Stöss, 2007; Castell, 2009) sowie ein hohes Maß an Fremdsteuerung (Schlögel & Gläser, 2015).

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Da die Erwachsenen- und Weiterbildung seit ihrer Entstehung mit dem Signum des „Irregulären“ (Pöggeler, 1968) belegt wurde, ist nur zu verständlich, dass die Professionalisierung des Tätigkeitsfeldes eines der beharrlichsten und nachhaltigsten Themen in der Weiterbildung darstellt (Schulenberg, 1972). Diese Beharrlichkeit lässt sich vor allem auf das in der Weiterbildung strukturell angelegte Spannungsverhältnis zwischen einem weit gefassten Aufgabenfeld (Mandat) und einer nur begrenzten gesellschaftlichen Legitimation (Lizenz) zurückführen (Nittel, 2000). Der Fokus der Professionalisierungsdebatte lag zunächst auf einer Institutionalisierung der Weiterbildung als „vierter Säule des Bildungssystems“ (Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung, 1973). Damit gingen Forderungen einher, die Hauptberuflichkeit und Akademisierung von pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu forcieren, um so zunächst die Tätigkeiten in Bereichen wie der Bedarfsermittlung, Rekrutierung, Programmplanung und des Controlling professioneller zu gestalten (Tietgens, 1972). Die Professionalisierung der hauptberuflichen pädagogischen Mitarbeiter galt dabei als institutionelle und personelle Voraussetzung für die Curricularisierung von Weiterbildungsangeboten und deren verstärkte Ausrichtung auf Lernerfolge. Ein zentraler Aspekt dieser Konzeption bestand dabei in der Einrichtung (erwachsenen-)pädagogischer Studiengänge (ebd.). Einen weiteren Schub erlebte die Professionalisierungsdebatte im Zuge der verstärkten Ökonomisierung der Weiterbildung in den 1990er Jahren. Mit dem Einzug betriebswirtschaftlicher Elemente zunächst in der beruflichen, später auch in der allgemeinen Weiterbildung veränderten sich die Ausrichtung der Weiterbildungsorganisationen und die Anforderungsprofile der hauptberuflichen pädagogischen Mitarbeitenden dahingehend, dass neben pädagogischen auch betriebswirtschaftliche Aufgabenstellungen formuliert und implementiert wurden (Schrader, 2011; Dobischat, 2014). Diese Verschiebung der Prioritäten zu ungunsten pädagogischer Anteile führte zu ersten Diagnosen einer Deprofessionalisierung in der Erwachsenen- und Weiterbildung (Dewe, 2005). Die Professionalisierung der Weiterbildung im Sinne einer Verberuflichung des Tätigkeitsfeldes mit systematischen Wissensbeständen, geregelten Ausbildungswegen, beruflicher Autonomie, einem Berufsethos, einer klaren Distinktion zwischen „Professionellen“ und „Laien“, einer gesellschaftlichen Lizenz und entsprechendem Berufsprestige wurde zunehmend als unrealistisch eingeschätzt. Stattdessen richtete sich der Blick auf die Professionalität erwachsenenpädagogischen Handelns – und zwar in der Annahme, dass eine professionelle Tätigkeitsausübung von Erwachsenenbildnern die Defizite der Professionalisierung in Bezug auf professionssoziologische Merkmale des Tätigkeitsbereichs kompensieren könnte (Tietgens, 1988; Dörner & Schäfer, 2010). Ein wichtiger Grund für diese Verschiebung war jedoch auch die zunehmende Skepsis gegenüber dem Konzept der Profession im Zuge der Modernisierung der Arbeitswelt und Zweifel an der Übertragbarkeit des Professionskonzeptes auf pädagogische Tätigkeiten (Helsper & Tippelt, 2011). An Stelle der klassischen Professionen, wie sie sich bei Medizinern und Juristen etabliert haben, wurden nun alternative begriffliche und institutionelle Rahmungen für eine professionelle Tätigkeit in der Weiterbildung diskutiert. Ein

Beispiel für eine begriffliche Umstellung ist die Rezeption der Theorie „sozialer Welten“ (Nittel, 2011a). Die damit verbundenen Grundannahmen eines flexiblen Kommunikations- und Interaktionszusammenhanges in hochgradig variablen räumlichen und zeitlichen Umfängen haben den Vorteil, mit der Situation im Tätigkeitsfeld der Erwachsenen- und Weiterbildung zu korrespondieren. Soziale Welten würden sich im Fall der Weiterbildung um einen Kern von Aktivitäten und entlang geteilter berufsbiografischer Dispositionen konstituieren (ebd.). Andere Konzepte lehnen sich an die mit dem Primat Lebenslangen Lernens verbundene Zunahme von bereichsübergreifenden Kooperationen und Netzwerken an und konstatieren hier neue institutionelle Kontexte und Rahmungen in Form von multiprofessionellen Zusammenhängen, in denen sich Merkmalskerne pädagogischer Tätigkeiten reflexiv herausbilden (Speck, Olk & Stimpel, 2011; Berkemeyer, Järvinen, Otto & Bos, 2011). Eine zunehmende Bedeutung wird zudem den Organisationen als institutionellem Rahmen professioneller Tätigkeit zugesprochen (Schicke, 2012).

Mit dem Konzept der Profession werden zunächst nur die Rahmenbedingungen und Voraussetzungen beschrieben, in denen sich eine professionelle Tätigkeitsausübung etablieren kann (Gieseke, 2011a). Von großer Bedeutung für die Qualität und Effektivität der Erwachsenen- und Weiterbildung ist Professionalität auf der unmittelbaren Handlungsebene, sei sie auf der Organisations- oder auch auf der Lehr-Lernebene angesiedelt. Unabhängig vom konkreten Tätigkeitsbereich kann darunter ein differenzierter Umgang mit Forschungsergebnissen der Disziplin (ebd., S. 386) sowie „die kompetente flexible Anwendung von Wissen im Feld sowie diagnostisch und flexibel vernetztes Handeln“ verstanden werden (ebd., S. 386).

Unter dem Gesichtspunkt einer wirksamen Gestaltung von Lehr-Lernprozessen rücken in zunehmendem Maße die konkreten Kompetenzen von Lehrenden in den Vordergrund. Da in der Erwachsenen- und Weiterbildung noch kaum systematische und generalisierbare Annahmen zu den für eine professionelle Tätigkeitsausübung notwendigen Fähigkeiten vorliegen, konzentriert sich die Forschung hier derzeit auf die Entwicklung von Rahmenmodellen (Lencer & Strauch, 2016; Schrader & Goeze, i.V.). Im Zentrum stehen dabei die fachlichen und fachdidaktischen Fähigkeiten, das pädagogische Wissen (Goeze, Hetfleisch & Schrader, 2013; Marx, Goeze, Voss, Hoehne, Klotz & Schrader, i.D.) sowie Werthaltungen und motivationale Orientierungen (Martin, i.V.).

Mit dem *wb-personalmonitor* ergeben sich gute Möglichkeiten, an einige dieser Aspekte professioneller Tätigkeitsausübung auf einer breiten empirischen Grundlage anzuschließen oder sich diesen wenigstens anzunähern. Dies betrifft die fachlichen und fachdidaktischen Fähigkeiten. Diese lassen sich mit dem *wb-personalmonitor* zwar nicht direkt messen, doch durch die differenzierte Erfassung der fachlichen Inhalte von Lehrtätigkeiten sowie der fachlichen Ausrichtung des Bildungshintergrundes können Übereinstimmungen und Differenzen zwischen Qualifikation und thematischem Profil sowie das Maß an thematischer Spezialisierung von Lehrkräften abgeschätzt und auf dieser Grundlage begründete Annahmen zur fachlichen und fachdidaktischen Kompetenz abgeleitet werden.

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Eine ähnliche Annäherung ist in Bezug auf das pädagogische Wissen möglich. Auch hier liegen im *wb-personalmonitor* zwar keine unmittelbaren Indikatoren vor; anhand der detaillierten Erfassung von pädagogischen Studieninhalten im Haupt- oder Nebenfach sowie der differenzierten Abbildung pädagogischer Zusatzqualifikationen können jedoch auch zu diesem Bereich Aussagen gemacht werden. Systematischer sind die empirischen Voraussetzungen für den Zugang zu motivationalen Orientierungen. Hier wurden Kurzskalen zum Arbeitsengagement und zu Selbstwirksamkeitsüberzeugungen aufgenommen.

1.2 Ziele und Herausforderungen einer Erhebung zum Personal in der Erwachsenen- und Weiterbildung

Die zentrale Aufgabe des hier vorgestellten Projekts bestand darin, die defizitäre Datenlage zum Personal in der Erwachsenen- und Weiterbildung zu verbessern. Der empirische Zugang sollte vornehmlich auf der Basis einer standardisierten Befragung zu den im vorangehenden Kapitel aufgezeigten Themenfeldern realisiert werden. Doch das richtige Fragen setzt Vorkenntnisse zum Gegenstandsbereich voraus. Eine solche Befragung war mit einigen Herausforderungen konfrontiert. Ein grundlegendes Kennzeichen des Informationstandes zum Personal in der Erwachsenen- und Weiterbildung stellt der eklatante Mangel an Mikrodaten dar. Damit verbindet sich nicht nur das Problem, dass theoretische Annahmen und die daraus abgeleiteten Hypothesen, etwa zum Stand der Professionalität in diesem Bildungsbereich, nicht falsifiziert werden können. Es fehlt bereits an Informationen zum Umfang und zur Verteilung der Grundgesamtheit und zu den Maßen zentraler Tendenz für die wesentlichen Merkmale dieser Population. Solche Informationen sind jedoch wichtige Voraussetzungen für die Wahl eines Untersuchungsdesigns (Valliant, Dever & Kreuter, 2013). An dieser Voraussetzung hat auch die WSF-Studie kaum etwas geändert. Obgleich im Zuge der Erhebung zur beruflichen und sozialen Lage von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen 4.847 Lehrende in 1.054 Einrichtungen befragt wurden, standen die Daten nie in Form eines (öffentlich zugänglichen) Datensatzes zur Verfügung und konnten dementsprechend auch nicht differenziert oder gar multivariat ausgewertet werden. Dennoch stellte die WSF-Studie eine deutliche Verbesserung des Informationsstandes dar und ermöglichte zum ersten Mal überhaupt einen Einblick in die Arbeits- und Lebensbedingungen von wichtigen Teilgruppen des Personals in der Erwachsenen- und Weiterbildung. Erfasst wurden der demografische Hintergrund der Lehrenden (Geschlecht, Alter, Familienstand, Bildungsstand), der Umfang und Schwerpunkt der Tätigkeitsausübung (Art und Umfang der Tätigkeit, Themenbereiche), der berufliche Status (Haupt- und Nebenerwerb, Alter bei Eintritt in die Weiterbildung, Mehrfachbeschäftigung, Stellung im Beruf, Gründe für die Tätigkeit in der aktuellen Referenzeinrichtung und Zugangswege für den Eintritt in die Tätigkeit in dieser Einrichtung), die wirtschaftliche und soziale Lage (subjektive Bedeutung

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

der Einkünfte aus Weiterbildungstätigkeiten, subjektive Bewertung der Gesamteinkommenssituation, klassifiziertes Haushaltsnettoeinkommen, Entwicklung des Tätigkeitsumfangs) sowie die Arbeitszufriedenheit. Mit diesen aggregierten Daten lagen schon wichtige Hinweise auf relevante Themenfelder vor, an die der *wb-personalmonitor* anschließen konnte. Nach der WSF-Studie gab es jedoch keine vergleichbaren Daten zum Personal in der Weiterbildung mehr. Einschlägige Informationen ließen sich in den folgenden zehn Jahren nur mehr aus Projektberichten, Datenbanken sowie großen Anbieter- und Bevölkerungsstatistiken ableiten.

Gleichwohl liegen eine Reihe von Studien vor, aus denen sich Anregungen für die Konzeption des *wb-personalmonitors* ergaben. Dies gilt z.B. für die Studie „Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung und Verbesserung der Chancengerechtigkeit durch Kompetenzförderung von WeiterbildnerInnen“ (KomWeit). In dieser Studie wurden auf den Handlungsebenen der Träger und Verbände, der organisatorisch tätigen pädagogischen Mitarbeiter sowie der Kursleiter Fortbildungsinteressen und Fortbildungsbedarfe ermittelt, um durch gezielte Qualifikation des Personals die Qualität von Weiterbildung zu erhöhen (Fuchs, Schwickerath, Barz, von Hippel & Tippelt, 2009). Auf der Grundlage von Akten- und Dokumentenanalysen, Gruppendiskussionen sowie qualitativen und quantitativen Befragungen konnte die Studie zeigen, dass besonders in den Bereichen Beratung, Finanzierung sowie Kooperation und Zielgruppen erhöhte Weiterbildungsbedarfe bestehen (von Hippel & Tippelt, 2009).

Mit *Qualidat* steht eine weitere Informationsquelle zum Personal in der Weiterbildung zur Verfügung, deren Fokus auf die Fort- und Weiterbildung des Personals abstellt. In dieser Datenbank sind thematisch differenzierte Weiterbildungsangebote von ca. 260 Weiterbildungsanbietern hinterlegt, welche sich unmittelbar an das Personal in der Erwachsenen- und Weiterbildung richten (Kraft, Seitter & Kollewe, 2009). Legt man die Prämisse zugrunde, dass auch in Hinsicht auf diese Weiterbildungsformate Angebot und Beteiligung langfristig auf ein Gleichgewicht zustreben, lassen sich begründete Annahmen in Bezug auf das Fortbildungsverhalten von Weiterbildnern ableiten. Wie sich das Fortbildungsverhalten des Personals in der Erwachsenen- und Weiterbildung tatsächlich darstellt, war bisher jedoch unklar. Auch die WSF-Studie hat zu diesem Komplex nur die Zufriedenheit mit Weiterbildungsmöglichkeiten erfasst.

Sehr rudimentäre, dafür jedoch belastbare Angaben zum Personal in der Erwachsenen- und Weiterbildung lassen sich zudem aus den großen Anbieterstatistiken entnehmen. Dazu zählen vor allem der *wbmonitor* (Ambos, Koscheck & Martin, 2015) und die Volkshochschulstatistik (Pehl, 2005). Auf der Grundlage dieser Einrichtungsbefragungen lassen sich vor allem die Beschäftigungsverhältnisse und die Erwerbs- und Tätigkeitsformen sowie deren Verteilung entlang unterschiedlicher Einrichtungstypen identifizieren. Diese Statistiken ermöglichen zudem eine relativ sichere Schätzung der Gesamtzahl von Beschäftigungsverhältnissen im Bereich der öffentlich zugänglichen, organisierten Weiterbildung. Da jedoch nicht klar ist, in welchem Umfang Mehrfachbeschäftigung vorliegt (die einzige Kennzahl dazu lieferte die WSF-Studie), kann daraus noch nicht auf die Zahl der Erwerbstätigen geschlossen werden. Mit der Schwerpunktbefragung des *wbmonitor* von 2008 zur Personalent-

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

wicklung wurden zudem auf der Ebene der Einrichtungen Auswahlkriterien für die Rekrutierung von Leitungspersonal, die Weiterbildungsbedarfe aller Mitarbeitenden und die Unterstützung von Weiterbildung bei den Lehrenden erfasst (Ambos & Egetenmeyer, 2008). Doch auch aus diesen Angaben ließen sich noch keine Rückschlüsse auf das tatsächliche Weiterbildungsverhalten des (gesamten) Personals in der Erwachsenen- und Weiterbildung und der Bedeutung dieser Qualifikationen für die jeweiligen Arbeitsmarktchancen ableiten.

Die einzige größere und dezidiert an das Personal gerichtete Befragung im Bereich der Erwachsenen- und Weiterbildung wurde 2012 im Nachgang einer explorativen Studie (Dobischat, Fischell & Rosendahl, 2010b) im Rahmen eines von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungs- und Promotionsprojekts an der Universität Duisburg-Essen durchgeführt (Alfänger, Cywinski & Elias, 2016). An der offenen Online-Erhebung, deren Zugangslink über Multiplikatoren wie Beschäftigten- und Anbieterorganisationen verbreitet wurde, nahmen 2.229 Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner teil. Erfragt wurden unter anderem Beschäftigungsrahmendaten, Informationen zu Art und Inhalt der Tätigkeit, Ausschnitte aus der Erwerbsbiografie, das Selbst- und Professionsverständnis sowie soziodemografische Eckdaten (Alfänger, Cywinsky & Elias, 2014a, 2014b, 2016). Die Erfahrungen mit dieser Befragung und das hier zu beobachtende Antwortverhalten sowie daran anschließende Arbeiten waren wichtige Grundlagen für die inhaltliche Ausrichtung des *wb-personalmonitors*.

Eine weitere Möglichkeit, das Personal der Erwachsenen- und Weiterbildung auf der Grundlage von Mikrodaten zu analysieren, bieten große Bevölkerungsstatistiken wie der *Mikrozensus*, der auf den dort verwendeten standardisierten Berufs- und Branchenschlüssel basiert (Schmiedel, Schneider & Vollmar, 2010, Weishaupt & Huth, 2012). Bei den auf diesem Wege erfassbaren Erwachsenen- und Weiterbildnern handelt es sich jedoch nur um eine Teilmenge aller in diesem Bereich Tätigen. Die Analysen basieren normalerweise auf jenen Erwerbstätigen, welche ihre erste (oder einzige) Erwerbstätigkeit in einer Einrichtung ausüben, die hauptsächlich bzw. ausschließlich Weiterbildung durchführt oder die selbständig tätig sind. Personen, die ihre Tätigkeit in der Erwachsenen- oder Weiterbildung in einem zweiten Beruf oder ehrenamtlich ausüben oder in einer Einrichtung mit einem anderen wirtschaftlichen Schwerpunkt als Weiterbildung tätig sind, können in diesen Datensätzen nicht identifiziert werden. Die besondere Stärke dieser Datensätze besteht jedoch darin, Erwachsenen- und Weiterbildner im Vergleich zu anderen Berufen, Branchen und Bevölkerungsgruppen zu untersuchen. Ein weiterer Vorteil des *Mikrozensus* liegt darin begründet, dass mit diesem Befragungssystem der ganze Umfang sozioökonomischer demografischer Merkmale in differenzierter und standardisierter Form vorliegt. Weiterbildungsspezifische Fragestellungen lassen sich jedoch auf dieser Datenbasis nicht bearbeiten.

Obgleich diese empirischen Grundlagen wichtige Hinweise auf mögliche Zugangswege für eine standardisierte Erhebung und die Relevanz spezifischer Befragungsdimensionen und Themenschwerpunkte lieferten, zeichneten sich dennoch erhebliche Lücken im Blick auf das heterogene und dynamische Feld der Weiterbildung ab. Zudem ergaben sich mit jeder auf diesem Weg gewonnenen Einsicht häufig auch

viele neue Fragen. Darum wurden die quantitativen Sekundäranalysen um qualitative Untersuchungen ergänzt, die der quantitativen Erhebung zum Personal in der Erwachsenen- und Weiterbildung vorgeschaltet waren. Der *wb-personalmonitor* realisiert insofern ein *explanatory/exploratory sequential mixed methods design* (Creswell & Plano Clark, 2011). Mit dem explorativen Ansatz vorgeschalteter Fallstudien wurden bereits im Rahmen der Personalerhebung der Universität Duisburg-Essen gute Erfahrungen gemacht. Der standardisierten Befragung im Rahmen des *wb-personalmonitors* gingen insgesamt 14 Fallstudien (Einrichtungen) mit 50 Interviews (Personen) voraus. Die Ergebnisse wiesen auf die große Bedeutung der jeweiligen Geschäftsmodelle der Weiterbildungseinrichtungen für die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Personals hin. Diese Einsichten haben das Themenspektrum der Personalerhebung *wb-personalmonitor* stark beeinflusst.

Inhaltlich orientierte sich die Erhebung des *wb-personalmonitors* an den in den quantitativen und qualitativen Vorstudien als relevant identifizierten Themen sowie an den in diesen Untersuchungen sichtbar gewordenen Informationslücken. Weiterhin war es für die Gestaltung der Befragung wichtig, bestehende Informationsbestände (wo dies möglich war) fortschreiben zu können, eine Vergleichbarkeit mit anderen Statistiken zu erlauben und es letztlich möglich zu machen, auch andere Statistiken an den Datensatz anzuspielen. Grundlage hierfür war zunächst der soziodemografische Hintergrund der Beschäftigten. Dieser wurde bereits in der WSF-Studie detailliert erfasst. Neben dem Alter und dem Geschlecht wurde dort auch der familiäre Hintergrund erhoben. In der Befragung des *wb-personalmonitors* wurden diese Dimensionen ebenfalls berücksichtigt, allerdings wurde der Familienstand differenzierter erfasst. Dies betrifft vor allem die Zahl der Kinder unter 14 Jahren sowie die Gesamtzahl der Personen im Haushalt. Anlass für diese Differenzierung war der Wunsch, im Zusammenhang mit der Erfassung des Haushaltsnettoeinkommens auch Nettoäquivalenzeinkommen berechnen zu können. Mit den im *wb-personalmonitor* erfassten geografischen Anknüpfungspunkten ist es zudem möglich, weiterbildungsspezifische Kontexte, wie die regionale Weiterbildungsbeteiligung oder das regionale Weiterbildungsangebot, die u.a. in Form des *Weiterbildungsatlas* zur Verfügung stehen (Martin, Schömann, Schrader & Kuper, 2015), an die Personaldaten anzuspielen. Von großem Interesse für den Diskurs um die Professionalität sind die Qualifikationen und der Bildungshintergrund des Personals in der Erwachsenen- und Weiterbildung. Neben der Schul- und Berufsausbildung wurden hier zusätzliche Informationen zu den Fachrichtungen der Ausbildung, zum konkreten Weiterbildungsverhalten, zur Finanzierung und fachlichen Ausrichtung sowie zu pädagogischen Zusatzqualifikationen erfasst. Entsprechend detaillierte Daten, insbesondere zu den Zusatzqualifikationen und dem Weiterbildungsverhalten, wurden zuvor nur im Rahmen der Erhebung der Universität Duisburg-Essen aus 2012 aufgenommen (Alfänger, Cywinski & Elias, 2016).

Der Schwerpunkt der Erhebung im *wb-personalmonitor* richtet sich auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Personals in der Erwachsenen- und Weiterbildung. Mit dieser Fokussierung schließt die Befragung sowohl an die WSF-Studie als auch an die Erhebung der Universität Duisburg-Essen aus dem Jahr 2012 an. Im

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

wb-personalmonitor wurden diese Informationen in drei großen Themenkreisen erfasst. Da sich der *wb-personalmonitor* nicht nur auf die Lehrenden, sondern auf alle in der Erwachsenen- und Weiterbildung Tätigen richtet, wurde das Befragungsinstrument insbesondere zu diesen Themen differenzierter gestaltet, als dies in der WSF-Studie der Fall war. Der erste Themenkreis bezieht sich auf die formale Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse und den beruflichen Hintergrund der Erwerbstätigen in der Weiterbildung. Von besonderer Bedeutung ist hier die Stellung im Beruf. Neben den für die Weiterbildung üblichen befristeten (inkl. der Vertragslaufzeiten) und unbefristeten Angestelltenverhältnissen, Honorarverträgen sowie ehrenamtlichen Tätigkeiten wurden dabei auch weitere Beschäftigungsformen erfasst: Ausbildungsverhältnisse, Praktika, freiwillige soziale Jahre, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (450 €), Leiharbeit sowie selbständige oder verbeamtete Beschäftigungen. Der *wb-personalmonitor* schließt hier an die Standards des *Mikrozensus* an. Ein weiterer wichtiger Aspekt der Beschäftigungsverhältnisse in der Erwachsenen- und Weiterbildung bezieht sich auf die Bedeutung der Tätigkeit im Rahmen der gesamten Erwerbstätigkeit. Hier wurde nicht nur erfragt, inwiefern es sich um eine Haupt- oder Nebentätigkeit[1] handelt, sondern es wurden auch eventuelle Haupt- und Nebentätigkeiten in anderen Tätigkeitsfeldern inklusive der entsprechenden Branchen und Berufe erfasst. Auch hier geht der *wb-personalmonitor* über die WSF-Studie hinaus.

Zur Realität in der Weiterbildung gehört zudem die Mehrfachbeschäftigung in mehr als nur einer Weiterbildungseinrichtung. Dies trifft im besonderen Maße, jedoch nicht nur, auf die Honorarkräfte zu. Insbesondere in Bezug auf die Abschätzung der Gesamtzahl von Erwerbstätigen in der Erwachsenen- und Weiterbildung auf der Grundlage von Anbieterangaben zum Personal ist die Zahl von unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen ein wichtiger Kennwert. Als ein besonders auffälliges Merkmal der Beschäftigungsverhältnisse hatten sich schon in der WSF-Studie die Arbeitszeiten erwiesen. Während in der WSF-Studie die Arbeitszeiten jedoch nur für die Erwerbstätigkeit in der jeweiligen Einrichtung erfasst wurden, erfasst der *wb-personalmonitor* sowohl die vertraglich vereinbarten als auch die tatsächlichen und die gewünschten Arbeitszeiten in der jeweiligen Einrichtung sowie die Arbeitszeit im Bereich der Weiterbildung insgesamt.

So wie bereits in der WSF-Studie thematisiert, spielen auch im *wb-personalmonitor* die Zugangswege in das Tätigkeitsfeld der Erwachsenen- und Weiterbildung und in die jeweiligen Weiterbildungseinrichtungen eine wichtige Rolle. Dazu wurden sowohl die Rekrutierungswege als auch die Motive zur Aufnahme der Erwerbstätigkeit in der Erwachsenen- und Weiterbildung erfragt. Zudem wurden der Zeitpunkt als auch die Beschäftigungsform dieser ersten Tätigkeit aufgenommen. Eine wesentliche Erweiterung gegenüber der WSF-Studie stellen die erwerbsbiografischen Merkmale zum Status vor der Aufnahme der ersten Tätigkeit in der Weiterbildung dar; dazu

1 Um zwischen Haupt- und Nebenberuflichkeit unterscheiden zu können, wurde im Fall von Angestellten nach dem Haupt- oder Nebenerwerb gefragt; Honorarkräfte wurden auf der Basis der Haupteinnahmequelle zugeordnet.

zählen der Erwerbsstatus, der Beruf und die Branche vorhergehender Tätigkeiten sowie die Dauer einer möglichen Arbeitssuche vor Aufnahme der ersten Tätigkeit in der Erwachsenen- und Weiterbildung.

Einer der wichtigsten Aspekte eines Beschäftigungsverhältnisses ist schließlich das daraus erzielte Einkommen. Dieses wurde als Brutto- und Nettoeinkommen aus der gesamten Erwerbstätigkeit in der Weiterbildung erfasst. Konkrete Angaben zu diesem Thema lagen zum ersten Mal mit der Erhebung der Universität Duisburg-Essen (Alfänger et al., 2014b) und der Auswertung des *Mikrozensus* vor.

Die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen werden jedoch nicht nur durch die formale Ausgestaltung der Tätigkeiten, sondern auch durch deren konkrete Inhalte bestimmt. Die Schwerpunkte, Inhalte und Themenfelder der Tätigkeiten bilden den zweiten großen Themenkreis zur Beschreibung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. Wie bereits in der WSF-Studie wurden auch im *wb-personalmonitor* die Tätigkeitsfelder erfasst. Der *wb-personalmonitor* bietet hier jedoch den Vorteil, dass im Zuge der Erhebung nicht nur Lehrende, sondern alle Erwerbstätigen in der Erwachsenen- und Weiterbildung unabhängig von ihren Tätigkeiten befragt wurden. Zudem wurden die Tätigkeitsfelder im Vergleich zur WSF-Studie deutlich ausdifferenziert. Auch wurde der jeweilige Anteil einer Tätigkeit in einem spezifischen Tätigkeitsfeld am gesamten Tätigkeitsumfang in einer Einrichtung erfasst. Diese Informationen ermöglichen es, intrapersonelle Tätigkeitsprofile und Tätigkeitsschwerpunkte zu identifizieren. Darüber hinaus lassen sich auf dieser Grundlage begründete Aussagen zum Grad der Arbeitsteilung und der Spezialisierung in der Weiterbildung ableiten. Letzteres gilt auch für die thematische Positionierung der Lehrenden. Diese wurde bereits in der WSF-Studie erhoben, konnte jedoch nicht hinsichtlich intrapersoneller Kombinationen ausgewertet werden.

Im *wb-personalmonitor* wurden die Themenfelder in Form offener Angaben aufgenommen. Schließlich wird die inhaltliche Ausrichtung der Tätigkeiten nicht nur durch Tätigkeitsfelder und Themen bestimmt, sondern auch durch die Adressaten beeinflusst. Im *wb-personalmonitor* werden daher auch die Zielgruppen von Lehrenden sowie derjenigen Erwachsenen- und Weiterbildner aufgenommen, welche im Kontakt mit Teilnehmern ihrer Tätigkeit nachgehen.

Zum dritten Themenkreis im Bereich der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gehören die subjektiven Bewertungen der Arbeitsbedingungen und die mit der Tätigkeit in der Erwachsenen- und Weiterbildung verbundenen konkreten Lebensumstände. Ein bereits in der WSF-Studie erfasstes Merkmal ist hierbei das verfügbare Haushaltseinkommen. In Kombination mit den Informationen zum Einkommen aus der Tätigkeit in der Erwachsenen- und Weiterbildung lässt sich anhand dieser Kennzahl die Bedeutung der Tätigkeit für die Erwirtschaftung des Lebensunterhaltes abschätzen. In Kombination mit den Informationen zur Familienstruktur lassen sich zudem Nettoäquivalenzeinkommen und Armutsrisiken abschätzen. Ein weiterer zentraler Aspekt stellt die Arbeitszufriedenheit in Bezug auf die konkrete Tätigkeit in der Referenzeinrichtung dar. Wie in der WSF-Studie beziehen sich die Antwortvorgaben auf unterschiedliche Aspekte des Tätigkeits- und Beschäftigungsverhältnisses. Erstmals für den Bereich der Erwachsenen- und Weiterbildung wurden im *wb-perso-*

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

nalmonitor auch Belastungen und Beanspruchungen erhoben. Die dazu verwendete Skala orientiert sich am Index „Gute Arbeit“ des DGB (Holler, 2013) und ermöglicht den Vergleich mit anderen Tätigkeitsfeldern, Branchen und Berufen. Eine wichtige Dimension in Bezug auf den Zusammenhang von Tätigkeit und Lebensumständen stellt zudem die soziale Absicherung dar. Hier hatte zuerst die Erhebung der Universität Duisburg-Essen von 2012 differenzierte Angaben zum objektiv gegebenen Versicherungsschutz erhoben. Auch der *wb-personalmonitor* erfasst den aktuellen Status der Kranken-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung.

Ein Novum in der empirischen Forschung zum Weiterbildungspersonal stellt die Erfassung latenter Variablen, wie die Einstellungen zu Arbeit und Beruf, Persönlichkeitsmerkmale und Überzeugungen, dar. Vor dem Hintergrund einer zunehmenden Thematisierung professioneller Kompetenzen spielen solche Aspekte eine wichtige Rolle. So wurden im *wb-personalmonitor* Kurzskalen zu den „Big-Five“-Persönlichkeitsmerkmalen (Offenheit für Erfahrungen, Gewissenhaftigkeit, Extraversion, Verträglichkeit, Neurotizismus; dazu Gerlitz & Schupp, 2005), dem Arbeitsengagement (Beruflicher Ehrgeiz, Bedeutsamkeit der Arbeit, Verausgabungsbereitschaft) sowie den Kontrollüberzeugungen (Kovaleva, Beierlein, Kemper & Rammstedt, 2012) angewendet. Schließlich hatten vor allem die Ergebnisse der Fallstudien nahegelegt, den einrichtungsspezifischen Bedingungen besondere Aufmerksamkeit zu schenken. Aus diesem Grund wurden parallel zur Personalbefragung auch die jeweiligen Referenzeinrichtungen detailliert erfasst. Dazu wurden der *wbmonitor 2014* und der *wb-personalmonitor* so kombiniert, dass die Personen- und Einrichtungsdaten miteinander verknüpft und aufeinander bezogen werden können. Die Einrichtungsbefragung *wbmonitor* wurde zudem personalbezogen auf die Rekrutierungspraxen von Weiterbildungsorganisationen ausgerichtet. Auch dies ist eine Erweiterung der bisherigen Datengrundlagen.

Die vorangehenden Ausführungen haben aufgezeigt, inwieweit die Entwicklung des Erhebungsinstrumentariums an den bisherigen theoretischen und empirischen Forschungsstand zur Verberuflichung und Professionalisierung von planenden, lehrenden und anderen Tätigkeiten im Feld der Erwachsenen- und Weiterbildung anschließt, die sich in einem teils stetigen, teils sprunghaften Prozess der Institutionalisierung befindet. Der *wb-personalmonitor* knüpft in vieler Hinsicht an vorangehende Studien an, geht in mancher Hinsicht aber auch darüber hinaus. Erste Befunde aus der Studie wurden bereits im *Nationalen Bildungsbericht* (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2016) veröffentlicht, der damit erstmals die Situation des Personals in der Erwachsenen- und Weiterbildung als einen Gegenstand aufgreift. Der erste umfassende Bericht zu den Befunden des *wb-personalmonitors* wird nun mit dieser Publikation vorgelegt. Der Schwerpunkt liegt dabei auf deskriptiven Befunden. Aufgrund der großen thematischen Breite und der differenzierten Erfassung der meisten Merkmale können an dieser Stelle jedoch noch nicht zu allen im *wb-personalmonitor* erfassten Dimensionen Ergebnisse vorgestellt werden. Weitere deskriptive Befunde sowie stärker theoretisch interessierte Analysen werden demnächst in Buch- und Zeitschriftenbeiträgen vorgelegt (Schrader & Loreit, i.V.; Martin, i.V.; Elias, i.V.; Koscheck, i.V.; Rosendahl, i.V.; Schmitz, i.V.).

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

2 Methodisches Vorgehen

2.1 Explorative Fallstudien zur Situation des Personals aus der Perspektive von Weiterbildungseinrichtungen

Anna Rosendahl, Stefanie Lencer

2.1.1 Einleitung

Wie in Kapitel 1 erläutert, beruhen die Erhebungen des *wb-personalmonitors* auf einem sequenziellen Design, das qualitative und quantitative Methoden miteinander verschränkt und sowohl explorative als auch hypothesentestende Analysen erlaubt (Creswell & Plano Clark, 2011). Die Konzeption der standardisierten Befragungen, die den Kern des *wb-personalmonitors* bilden, beruhte auf einer detaillierten Sichtung des theoretischen und empirischen Forschungsstandes zur Verberuflichung und Professionalisierung der Erwachsenen- und Weiterbildung. Entscheidende Impulse gingen zudem aus explorativen Fallstudien hervor, die den Fokus auf die Situation des Personals aus der Perspektive der Weiterbildungseinrichtungen richteten. Insgesamt wurden im *wb-personalmonitor* 14 explorative qualitative Betriebsfallstudien (BFS) bei offen zugänglichen Weiterbildungsanbietern durchgeführt. Sie fungierten einerseits als Vorbereitung auf die Entwicklung des Erhebungsinstruments für die quantitative Personalbefragung. Andererseits waren sie ein eigenständiger Zugang zum empirischen Feld. Die Fallstudien fokussierten sowohl auf die Sicht der Weiterbildungseinrichtungen als Arbeit- und Auftraggeber als auch auf den Blickwinkel des dort eingesetzten Weiterbildungspersonals (Martin & Langemeyer, 2014) in den unterschiedlichen Beschäftigungs- bzw. Erwerbsformen, Tätigkeiten und Aufgabenfeldern. Dies betrifft u.a. die Analyse konkreter Entscheidungen von Geschäftsführern sowie die Analyse der subjektiven Perspektiven des Personals.

2.1.2 Methodik

Im Vorfeld der Untersuchung wurden übergreifende Ziele und Fragestellungen der BFS vereinbart, dafür zu nutzende Erhebungsinstrumente erarbeitet, Kriterien zur Stichprobenziehung und erste Kategorien zur Auswertung des empirischen Materials festgelegt. Die zentralen Eckpunkte dieser Vorarbeiten werden im Folgenden vorgestellt.

2.1.2.1 Übergreifende Zielsetzung und Untersuchungsdimensionen

Übergeordnet galt es, mit den BFS erste Hinweise auf mögliche Wirkungs- und Kausalzusammenhänge zwischen der Geschäfts- und Beschäftigungslage in der offen zugänglichen Weiterbildung zu erhalten. Außerdem sollten nötige Fragen und Items für das Erhebungsinstrument der im Projekt umgesetzten quantitativen Anbieter- und Personalbefragungen identifiziert und Hinweise zur Auswertung und Interpretation der quantitativen Befunde generiert werden.

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Das Hauptaugenmerk der BFS richtete sich auf die Geschäftslage und -entwicklung der untersuchten Weiterbildungsanbieter, auf die Beschäftigungslage ihres Personals sowie auf einrichtungsinterne und -externe sowie personenspezifische Faktoren, die diese Lagen jeweils hervorgerufen haben und erklären können. Die Untersuchungsdimensionen Geschäfts- und Beschäftigungslage wurden anhand ausgewählter, deduktiv aus der vorliegenden Fach- und Forschungsliteratur abgeleiteter Kategorien operationalisiert. Anschließend wurden sie in einen teilstandardisierten Interviewleitfaden aufgenommen. Zur gegenwärtigen Geschäftslage der Anbieter und ihrer Entwicklung in den Vorjahren galt es, insbesondere die Umsatz-, Kosten- und Teilnehmerzahlentwicklung zu eruieren. Diese Aspekte, so die Vorannahme, können insbesondere aus Sicht des leitenden und disponierenden Personals in den BFS beurteilt werden, denn sie beziehen sich vorwiegend auf die Unternehmensorganisation und -strategien. Weiterhin wurde nach Anforderungen der Leitungskräfte an das Personal und nach Personalrekrutierungsstrategien gefragt. Ein weiterer Block betrifft die Reaktionsstrategien der Leitung auf Veränderungen in der institutionellen Geschäfts- und Auftragslage. Die Beschäftigungslage des Personals sollte insbesondere über die Vertrags- und Einkommensverhältnisse sowie die Qualifikation und Qualifizierung ermittelt werden. Diese Dimensionen sollten sich nicht nur auf die Erwerbskonditionen in der jeweiligen BFS, sondern auch auf die Erwerbstätigkeit des Personals in der Weiterbildungsbranche insgesamt beziehen. Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass insbesondere Honorarlehrkräfte häufig für mehrere Weiterbildungsanbieter gleichzeitig tätig sind (WSF, 2005).

Zusätzlich zur Geschäfts- und Beschäftigungslage galt es, mit den Fallstudien bestehende Wechselwirkungen zwischen institutionellen und personellen Rahmenbedingungen aufzudecken, um erklären zu können, wie es im Konkreten zu bestimmten Beschäftigungsformen und Arbeitsplätzen kam. Zu diesem Zweck wurden verschiedene Akteursebenen in die Fallstudien einbezogen; neben der Ebene der Geschäftsleitung und des angestellten sowie des selbstständig tätigen Lehrpersonals wurde außerdem – sofern es diese in den BFS gab – die mittlere Leitungsebene (z.B. Fachbereichsleitung, Personen in Stabstellen) integriert. Die Untersuchung der Wechselwirkungen bezieht diese Perspektivebenen ein. Sie bezieht sich somit auf die von den Akteuren wahrgenommenen Zusammenhänge zwischen institutionellem Umfeld (Marktbedingungen, formal-rechtliche Bedingungen, Regeln im Feld etc.), einrichtungsspezifischen Voraussetzungen und Strukturen (Anbietertypus, Geschäftsstrategie, Umsatz, Größe, juristische Institutionalform, Organisationsstruktur, verfügbares Kapital, Rücklagen etc.) und individuellen Erwerbs- und Lebenslagen des Personals (subjektive Sichtweise/Verarbeitungsformen in Bezug auf die eigene Beschäftigungsperspektive, auf die eigene Tätigkeit, das Einkommen/Existenzsicherung etc.). Auf diese Weise sollte rekonstruiert werden, unter welchen externen, institutionellen und personellen Voraussetzungen eine Zustimmung zu einer bestimmten Beschäftigungsform zustande kam, aber auch aus welchen Gründen Personal fehlte und nicht rekrutiert werden konnte.

Jenseits dieser *ex-ante*-Dimensionen waren die Fallstudien ergebnisoffen und explorativ angelegt, um auch Facetten zu eruieren, die aus Sicht der interviewten Personen insbesondere zur Erklärung der Geschäfts- und Beschäftigungslagen Relevanz besitzen.

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Folgende übergreifende Fragestellungen waren für die Fallstudien forschungsleitend:

- Wie beschreiben und begründen Leitungskräfte die Geschäftslage der Weiterbildungseinrichtungen und die Beschäftigungslage des für sie tätigen Personals?
- Wie beschreibt und begründet das Weiterbildungspersonal in unterschiedlichen funktionalen Einsatzfeldern die eigene Beschäftigungslage?

2.1.2.2 Erhebungs- und Auswertungsmethode

Die BFS wurden im Zeitraum zwischen Frühjahr 2013 und Herbst 2014 in Form eines multimethodischen Designs realisiert. Als Erhebungsmethoden wurden erstens leitfadengestützte, teilstandardisierte Experteninterviews mit Vertretern der Geschäftsleitung, mit Angestellten der mittleren Leitungsebene bzw. in einer Stabstellenposition (z.B. Fachbereichsleitung, QM-Beauftragte, Vertriebler etc.) sowie mit angestellten bzw. selbstständigen Lehrkräften eingesetzt.[2] Zweitens wurden an alle Interviewteilnehmer standardisierte Fragebögen zur anonymisierten Erfassung prägnanter institutioneller und persönlicher Eckdaten ausgegeben. Drittens wurden bei Bedarf Dokumentenanalysen von internen Geschäftsberichten, der betrieblichen Webauftritte sowie Informationen Dritter vorgenommen (z.B. Presseberichte, Zeitungsartikel etc.).

Die Auswertung des empirischen Materials erfolgte mithilfe einer kategoriengestützten qualitativen Inhaltsanalyse (Kuckartz, Dresing, Rädiker & Stefer, 2008). Als Auswertungskategorien fungierten zum einen die in Kapitel 2.1.2.1 genannten Dimensionen zur Beschäftigungs- und Geschäftslage, die deduktiv aus der vorliegenden Fachliteratur abgeleitet wurden. Zum anderen wurden die Kategorien, und zwar insbesondere solche, die die Einflussfaktoren auf die Beschäftigungs- und Geschäftslage betreffen, induktiv aus dem gewonnenen empirischen Fallstudienmaterial selbst herauspräpariert.

2.1.2.3 Auswahl der Fälle

Die 14 im Projekt umgesetzten BFS (als „Fall“ gilt hier je eine Weiterbildungseinrichtung) wurden zwischen den beteiligten Institutionen arbeitsteilig realisiert. Die Mitarbeitenden der UDE[3] haben acht (mit insgesamt 23 Interviews) und die Mitarbeiter des DIE[4] sechs BFS (mit insgesamt 27 Interviews) umgesetzt.

Die Fallstudien beziehen sich auf das gesamte Spektrum verschiedener Anbietertypen im Feld der offen zugänglichen Weiterbildung, wenngleich sie nicht sämtliche Merkmalskombinationen hinsichtlich Größe und regionaler Lage abbilden können. Die Festlegung des Feldzugangs erfolgte auf Basis theoretischer Vorannahmen, die

2 Die Interviews dauerten in der Regel zwischen 60 und 120 Minuten pro Person, wurden – sofern die Zustimmung des zu Interviewenden vorlag – elektronisch aufgezeichnet, danach wörtlich transkribiert, anschließend formalsprachlich fehlerbereinigt und vollständig anonymisiert.

3 An der Umsetzung und Auswertung der acht BFS, die vom Projektpartner UDE verantwortet wurden, waren folgende Personen beteiligt: Rolf Dobischat, Marcel Fischell, Anna Rosendahl, Julia Alfänger, Arne Elias und Robert Cywinski.

4 Beim DIE oblagen die Fallstudien Ines Langemeyer, Stefanie Lencer und Andreas Martin.

aus der Literatur- und Materialanalyse gebildet wurden, und war geleitet von ersten empirischen Hinweisen, wonach die Geschäfts- und Beschäftigungsbedingungen in der Weiterbildung u.a. mit den institutionellen Finanzierungsstrukturen der Anbieter zusammenhängen (Dobischat et al., 2010b; Rosendahl, 2013; Alfänger et al., 2014b). Deshalb erfolgte die Auswahl der BFS in Anlehnung an drei prinzipiell infrage kommende Weiterbildungsfinanzierungsquellen (Rosendahl, 2013):

1. Anbieter im Feld der überwiegend[5] betrieblich finanzierten Weiterbildung,
2. Anbieter im Feld der überwiegend staatlich finanzierten Weiterbildung,
3. Anbieter, die sich überwiegend aus privaten Teilnehmer- und/oder Mitgliedsbeiträgen, aus Zuschüssen ihrer Trägerorganisationen bzw. ihrer Hauptanteilseigner finanzieren.

Für jeden dieser drei Typen wurden anschließend per Zufall zwei bis sieben offen zugängliche Weiterbildungsanbieter ausgewählt. Hierbei wurde darauf geachtet, dass die ausgewählten Anbieter jedes Typs nach Möglichkeit unterschiedliche Rechtsformen (privat-kommerziell, gemeinnützig bzw. öffentlich-rechtlich) aufweisen. Dieses Auswahlkriterium trägt vorliegenden Forschungsbefunden Rechnung, wonach die Rechtsform der Unternehmen Auswirkungen auf Geschäfts- und Beschäftigungslagen hat bzw. haben kann (hierzu u.a. Rosendahl, 2013; Schrader, 2011).

Die erste Kontaktaufnahme zu den ausgewählten Anbietern erfolgte zunächst telefonisch über die Geschäftsführungen, um deren generelle Bereitschaft zur Beteiligung an den Fallstudien abzuklären. Im Falle einer Zusage wurde anschließend zunächst jeweils das Experteninterview mit der Geschäftsführung durchgeführt, die in diesem Rahmen u.a. darum gebeten wurde, Kontakte zu Angestellten und selbstständigen Honorarkräften ihrer Organisation herzustellen und damit einen Feldzugang zur Ebene des Personals im gleichen Unternehmen zu erschließen. Insofern erfolgte die Auswahl der Interviewteilnehmer auf der Beschäftigtenebene nicht durch die Forschenden selbst, sondern durch die Leitung der untersuchten Unternehmen. Aus diesem Zugang folgt, dass eine von betrieblichen Einzelinteressen gelenkte Selektion des befragten Personals nicht ausgeschlossen werden konnte. Auch stellte sich im Verlauf der Erhebungsphase heraus, dass nicht alle Geschäftsführungen einen Zugang zu ihrem Personal auf der mittleren und operativen Ebene herstellten, was letztlich dazu führte, dass die Experteninterviews nicht in jedem Fall mit Vertretern aller drei avisierten Hierarchieebenen geführt werden konnten.

Das gestufte Auswahlverfahren über die Institution bzw. deren Geschäftsleitung hatte allerdings einen entscheidenden Vorteil: Zum Zeitpunkt der Interviews mit den Beschäftigten hatten die Forschenden bereits relevante institutionelle Informationen zur Geschäftslage, über die bekanntlich vor allem die Geschäftsleitung berichten

5 Das Selektionskriterium „überwiegend" knüpft an den *wbmonitor* und die dort vorgenommene Unterteilung der Weiterbildungsanbieter nach Hauptfinanzierungsquellen an. „Überwiegend" ist damit gleichbedeutend mit Anbietern, die ihre Einnahmen zu mindestens 50% aus einer der genannten Finanzierungsquellen beziehen.

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

kann. Da Kenntnisse der Geschäftslage – und dies bestätigte sich im Nachhinein durch alle Interviews – entscheidend sind, um insbesondere die Gründe der Beschäftigungslagen zu durchdringen, wurde trotz der genannten Nachteile und methodischen Einschränkungen am Auswahlverfahren über die Institutionen festgehalten. Tabelle 1 gibt einen Überblick über die Zusammensetzung der Stichprobe und über die Fallzahlen der umgesetzten Interviews auf den drei genannten Hierarchieebenen.

Tabelle 1
Zusammensetzung der Stichprobe und die Zahl der geführten Experteninterviews

Anzahl der umgesetzten Betriebsfallstudien	Anzahl der realisierten Experteninterviews auf Ebene der		
	Gesamtgeschäftsleitung	mittleren Leitung und Stabstellen	angestellten bzw. selbstständigen Lehrkräfte ohne Personal- oder Führungsverantwortung
Betriebe insgesamt ($N = 14$)	17	15	18
davon überwiegend betrieblich finanziert ($n = 2$)	2	2	1
davon überwiegend staatlich finanziert ($n = 7$)	8	9	7
davon überwiegend privat finanziert ($n = 5$)	7	4	10

Anmerkung. Datengrundlage: wb-personalmonitor 2014; eigene Darstellung.

2.2 Standardisierte Befragungen des Personals in der Erwachsenen- und Weiterbildung

Stefan Koscheck, Andreas Martin

Mit Blick auf das zentrale Ziel des *wb-personalmonitors*, die defizitäre Datenlage zum Personal in der Erwachsenen- und Weiterbildung zu verbessern, stellten die standardisierten Befragungen den Kern des Projekts dar. Besonders anspruchsvoll waren dabei einerseits die Herstellung des Zugangs zur Untersuchungspopulation, die mit dem Ziel repräsentativer Ergebnisse für den Bereich der offen zugänglichen Weiterbildung nur über die beschäftigenden Weiterbildungseinrichtungen erfolgen konnte, sowie andererseits die Konstruktion der Erhebungsinstrumente. Mittels dieser galt es, nicht nur die Besonderheiten der Beschäftigungsstrukturen in der Weiterbildung und deren Bedeutung für die zu erhebenden Merkmale einzufangen, sondern auch die Möglichkeit zu eröffnen, traditionelle und aktuelle Diskussionen z.B. über die

Professionalität bzw. die Professionalisierung des hier tätigen Personals empirisch zu fundieren.

2.2.1 Grundgesamtheit

Untersuchungsgegenstand der standardisierten Befragungen des *wb-personalmonitors* war das in der offen zugänglichen Weiterbildung tätige Personal. Dies beinhaltet diejenigen Beschäftigten, die nicht ausschließlich in der innerbetrieblichen Weiterbildung tätig sind, sondern für Einrichtungen mit offenem Angebot. Damit ist gemeint, dass Angebote von Personen gebucht bzw. in Anspruch genommen werden können, die keine Mitarbeitenden sind, bzw. von Betrieben, die vom Anbieter rechtlich und organisatorisch unabhängig sind. Ungeachtet dessen können Zugangsvoraussetzungen bestehen, z.B. indem die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Berufsgruppe oder die Ausstellung eines Bildungsgutscheins erforderlich ist. Das Spektrum der Weiterbildungsanbieter ist vielfältig und reicht von privaten Anbietern, die kommerziell (z.B. Sprachschulen, Management Seminare) oder auf gemeinnütziger Basis (z.B. Berufsförderungswerke) tätig sind, über Einrichtungen mit öffentlichem Bildungsauftrag, wie die Volkshochschulen, öffentliche Schulen mit Angeboten der Aufstiegsfortbildung (Fachschulen), Bildungszentren von Kammern, Innungen oder Berufsverbänden, bis zu Einrichtungen, deren Angebote von einer bestimmten Weltanschauung geleitet sind (z.B. kirchlich oder gewerkschaftlich getragene Einrichtungen). Im wissenschaftlichen Bereich bieten Fachhochschulen und Hochschulen Erwachsenen- und Weiterbildung an. Ferner können betriebliche Bildungseinrichtungen nicht nur für die eigenen Mitarbeitenden, sondern auch für andere Betriebe tätig sein bzw. deren Angebote können externen Teilnehmenden offenstehen.

Um erstmals mit dem Anspruch auf Repräsentativität eine Bestandsaufnahme relevanter Merkmale des gesamten Weiterbildungspersonals zu leisten, waren – im Unterschied zur WSF-Studie – nicht ausschließlich die Lehrenden von Interesse, sondern auch in anderen Tätigkeitsfeldern des Weiterbildungsbereichs Beschäftigte, z.B im Management und Controlling, in der Verwaltung und Administration, in der Beratung, der Programm- und Angebotsplanung oder in der Öffentlichkeitsarbeit (Kap. 3.2.3).

Der Zugang zur Untersuchungspopulation erfolgte, wie bereits in der WSF-Studie, über die beschäftigenden Einrichtungen (Kap. 2.2.2). Daher war es erforderlich, die Zugehörigkeit zur Untersuchungspopulation auf zwei Ebenen zu definieren: der Organisations- sowie der Beschäftigtenebene. Voraussetzung auf Organisationsebene war, dass es sich bei der beschäftigenden Einrichtung um einen Weiterbildungsanbieter handelt. Da die standardisierte Befragung des *wb-personalmonitors* auf dem Anbieterbestand der jährlichen *wbmonitor*-Umfragen bei Weiterbildungsanbietern aufsetzen konnte, wurden deren Definitionen von „Weiterbildung" und „Weiterbildungsanbieter" zugrunde gelegt. Unter „Weiterbildung" versteht der *wbmonitor* in Anlehnung an die Definition des Deutschen Bildungsrates (1970) ein organisiertes Bildungsangebot, das sich an ausgebildete oder erfahrene Erwachsene richtet. Zielt es darauf ab, beruflich verwertet zu werden, zählt es zur beruflichen, anderenfalls zur allgemeinen Weiterbildung. Letzterer werden auch politische und kulturelle Er-

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

wachsenenbildung zugerechnet. Keine Weiterbildung im Sinne des *wbmonitors* sind dagegen reine Sport- oder Hobbykurse, Berufsvorbereitung oder Berufsausbildung, Angebote für Kinder und Jugendliche (z.B. Hausaufgabenhilfe) sowie Angebote zum nicht-berufsbezogenen Erwerb von Fahrlizenzen. Unter „Weiterbildungseinrichtungen" werden alle institutionalisierten oder betrieblich verfassten Anbieter verstanden, die Weiterbildung gemäß dem o.g. Verständnis als Haupt- oder Nebenaufgabe regelmäßig oder wiederkehrend offen zugänglich anbieten (Koscheck 2010, S. 15). Letzteres impliziert, dass Betriebe, die Weiterbildung ausschließlich intern für ihre eigenen Mitarbeitenden durchführen, nicht im *wbmonitor* erfasst sind und damit auch deren Weiterbildungspersonal nicht Teil der Untersuchungspopulation des *wb-personalmonitor* war.

Da allerdings nicht alle Einrichtungen, die Weiterbildung durchführen, ausschließlich in diesem Arbeits- bzw. Geschäftsfeld tätig sind, zählte in diesem Fall nicht das gesamte Personal der Organisation zur Grundgesamtheit des *wb-personalmonitors*, sondern nur das mit Aufgaben im Bereich der Weiterbildung betraute.

Ohne Bedeutung war dabei der Umfang der Weiterbildungstätigkeit: Auch wenn nur geringe Anteile der gesamten Arbeitszeit auf Tätigkeiten im Bereich der Weiterbildung entfallen bzw. wenige Arbeitsstunden pro Monat in der Weiterbildung geleistet werden, wurden die Personen als Weiterbildungsbeschäftigte betrachtet.

Zudem galt es, die in der Weiterbildung vorzufindenden Besonderheiten der Beschäftigungsstruktur zu berücksichtigen. Da insbesondere ein erheblicher Teil der Lehrtätigkeiten von auf Honorarbasis tätigem Personal erbracht wird, hätte eine alleinige Fokussierung der Untersuchungspopulation auf Beschäftigte, die eine formale Organisationsmitgliedschaft besitzen und damit als Stammpersonal anzusehen sind, zu kurz gegriffen. Neben Angestellten, Beamtinnen und Beamten sowie den Inhaberinnen und Inhabern wurden aus diesem Grund auch diejenigen Weiterbildungsbeschäftigten einbezogen, die als Honorarkräfte oder Ehrenamtliche formal betrachtet nur lose an die arbeitgebenden Einrichtungen gebunden sind. Über diese in der Weiterbildung typischen Personalgruppen (Ambos, Koscheck & Martin, 2016, S. 30) hinausgehend wurden mit dem Ziel der Vollständigkeit weitere Beschäftigungsformen ergänzt. Dies waren geringfügig Beschäftigte, Leih-/Zeitarbeiterinnen und Leih-/Zeitarbeiter, Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie Personen, die Bundesfreiwilligendienst bzw. ein freiwilliges soziales Jahr leisten.

Um anschlussfähige Informationen zur WSF-Studie bereitzustellen, war die Identifikation einer Schnittmenge zur Grundgesamtheit dieser vorangegangenen Referenzerhebung nötig. Daher wurde im *wb-personalmonitor* die Möglichkeit angelegt, Lehrende von ausschließlich in anderen Tätigkeitsbereichen arbeitenden Weiterbildungsbeschäftigten abzugrenzen. Allerdings ist auch mit dieser Fokussierung nur eine Annäherung an die Grundgesamtheit der WSF-Befragung möglich. Dies liegt darin begründet, dass die Definitionen von „Weiterbildung" in beiden Erhebungen nicht deckungsgleich sind. Die WSF-Studie unterschied zwischen „Weiterbildung im engen Sinn" und „Weiterbildung im weiten Sinn" (WSF, 2005, S. 24). Unter letzterer wurden sowohl Angebote subsumiert, die unter die oben dargestellte Weiterbildungsdefinition des *wbmonitors*

fallen (z.B. Umschulung oder Vorbereitungslehrgänge auf die Meisterprüfung), als auch Angebote, auf die dies nicht zutrifft (z.B. überbetriebliche Lehrlingsunterweisung, außerbetriebliche Berufsausbildung oder berufsvorbereitende Maßnahmen).

2.2.2 Erhebungsdesign und Untersuchungsdimensionen

Eine Befragung des Personals in der Erwachsenen- und Weiterbildung sowie eine systematische Eingrenzung der Umfrageteilnehmenden auf die Zielpopulation konnte nur mit Unterstützung der beschäftigenden Einrichtungen durchgeführt werden. Ein solches Vorgehen wählte auch die WSF-Studie von 2005. Während deren Forschungsgruppe jedoch mit hohem Aufwand ein Kataster der Weiterbildungseinrichtungen erstellen musste (WSF, 2005, S. 20), konnte der *wb-personalmonitor* auf den bestehenden Anbieterbestand der jährlichen *wbmonitor*-Anbieterbefragung aufsetzen. Dieser wurde zur Umfrage 2014 aktualisiert, so dass aktuelle und vollständige Anbieteradressen zu Verfügung standen.

Nicht nur nach der Art des Feldzugangs, sondern auch in anderen Punkten unterschied sich das Forschungsdesign des *wb-personalmonitors* deutlich von der WSF-Studie.

Erstens wurde die Befragung nicht schriftlich-postalisch, sondern online durchgeführt. Da auch der *wbmonitor* als Online-Befragung durchgeführt wird, wäre mit Blick auf die Kommunikation des gemeinsamen Kontextes beider Befragungen ein Wechsel des Erhebungsverfahrens wenig ratsam gewesen. Zudem ist davon auszugehen, dass die damaligen Nachteile von Online-Befragungen, eine nicht-flächendeckende und nach soziodemografischen Merkmalen unterschiedlich ausgeprägte Internetanbindung sowie ein individuell unterschiedlich ausgeprägtes medientechnisches Verständnis, seitens der Befragten (Couper & Coutts, 2006) heutzutage kein Hindernis mehr darstellen, zumindest nicht bei der Zielpopulation des Weiterbildungspersonals.

Ein zweiter Unterschied zur WSF-Studie betrifft das Stichprobenverfahren. Während der WSF-Studie eine zweistufige Stichprobenziehung zugrunde lag, d.h. sowohl auf der Ebene der Einrichtungen als auch auf der Ebene der Beschäftigten eine Auswahl getroffen wurde, konnte der *wb-personalmonitor* als Vollerhebung angelegt werden, und zwar sowohl auf der Ebene der Einrichtungen als auch auf der Ebene des Personals. Dies bot den Vorteil, einerseits Möglichkeiten der Selbstselektion zu reduzieren und andererseits unkontrollierbare Stichprobenziehungen innerhalb der Einrichtungen zu vermeiden. In der WSF-Erhebung wurden nur diejenigen Einrichtungen, die sich an der Trägerbefragung beteiligt haben, nach ihrer Bereitschaft befragt, die Personalerhebung zu unterstützen. Nur ein Teil der teilnahmebereiten Einrichtungen hat anschließend die Personalfragebögen tatsächlich auch ausgegeben. Zudem sollten die Einrichtungen diesbezüglich selbst eine Zufallsstichprobe ihres Personals ziehen. Inwieweit der vorgegebene Stichprobenplan tatsächlich eingehalten wurde, ist allerdings anhand der vorliegenden Dokumentationen nicht nachvollziehbar. Da die Befragung des *wb-personalmonitors* online durchgeführt wurde, hätte eine Stichprobenziehung keine zusätzliche Kostenersparnis für die befragenden Institute mit

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

sich gebracht. Vielmehr hätte sich die Fallzahl der kontaktierten Einrichtungen und damit auch das Potenzial an erreichbaren Weiterbildungsbeschäftigten entsprechend der Stichprobengröße verringert. Bei vergleichsweise geringen Rücklaufquoten, wie sie in Online-Erhebungen zu erwarten sind, wäre damit das Risiko eines nicht hinreichenden Rücklaufs und ein entsprechend höherer Standardfehler bei den erfassten Merkmalen verbunden gewesen. Das Vollerhebungsdesign des *wb-personalmonitors* wurde durch GESIS, Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, beratend unterstützt.

Drittens wurde die Erhebung des *wb-personalmonitors* nicht wie die WSF-Studie mit nur einem Erhebungsinstrument durchgeführt, sondern in zwei Befragungsstufen aufgeteilt. Motivation hierfür war, dass der Fragebogen, den die beschäftigenden Einrichtungen ihrem Personal zugänglich machen sollten, möglichst kurz sein sollte. Es konnte davon ausgegangen werden, dass mit zunehmender Länge und Detailliertheit des Erhebungsinstruments die Bereitschaft der Einrichtungen, die Erhebung zu unterstützen, abnimmt, insbesondere dann, wenn der Fragebogen während der Arbeitszeit auszufüllen war. Da die umfangreichen Forschungsfragen jedoch nicht in der gebotenen Kürze operationalisiert werden konnten, wurde ca. anderthalb Monate nach Abschluss der ersten eine zweite Befragung angeschlossen (Abb. 1). Deren Erhebungsinstrument war wesentlich differenzierter und umfassender als dasjenige der ersten Befragungsstufe. Der Zugang erfolgte hierbei nicht mehr mit Hilfe der Einrichtungen, sondern es konnten diejenigen in der Weiterbildung Tätigen direkt kontaktiert werden, die in der ersten Befragungsstufe ihre Bereitschaft zur Teilnahme an einer vertiefenden Folgebefragung erklärt und hierfür eine gültige E-Mail-Adresse hinterlassen hatten.

	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November
Feldphase wbmonitor							
Feldphase wb-personalmonitor Stufe 1							
Feldphase wb-personalmonitor Stufe 2							

Abbildung 1. Feldphasen wbmonitor 2014 und wb-personalmonitor 2014

Mit Blick auf den begrenzten Platz im Fragebogen der ersten Erhebungsstufe wurden hier zunächst nur die wichtigsten Aspekte der Erwerbstätigkeit sowie standarddemografischen Merkmale erhoben. Diese waren:

- aktuelle Beschäftigung
- Tätigkeitsfelder und Themen

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

- Initiierung und Dauer der Arbeitsbeziehung
- Arbeitszufriedenheit
- Einkommen aus Weiterbildungstätigkeit
- allgemeinbildende und berufliche Qualifikation
- Demografie

Im Fragebogen der zweiten Erhebungsstufe wurden zum einen Themenkomplexe der ersten Stufe vertieft und zum anderen zusätzliche Themen behandelt:

- Einstiege in die Weiterbildungstätigkeit und diesbezügliche Motive
- aktuelle Beschäftigung
- Tätigkeitsfelder/Themen/Zielgruppen
- perzipierte Beschäftigungssituation
- Arbeitsbelastung
- Bewertung der Erwerbssituation
- Wechselwünsche
- eigene Weiterbildungsteilnahme und Zusatzqualifikationen
- Mitgliedschaft in Gewerkschaften und Berufsverbänden
- arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster
- soziale Absicherung
- Persönlichkeitsmerkmale
- Demografie

Ein besonderer Fokus wurde bei der Erhebung des *wb-personalmonitors* darauf gerichtet, das Personal in der Erwachsenen- und Weiterbildung mit anderen Berufs- bzw. Erwerbstätigengruppen vergleichen zu können. Dafür wurden standardisierte Fragestellungen und Skalen aus dem Repertoire der Arbeits- und Sozialwissenschaften übernommen:

- Die in Stufe 1 erfasste Arbeitszufriedenheit orientiert sich an der entsprechenden Operationalisierung des Eurobarometers (Fasang, Geerdes, Schömann & Siarov, 2007). Dies umfasste z.B. die Zufriedenheit mit dem Einkommen und dem Arbeitsvertag, der Arbeitszeit, den Aufgaben- und Tätigkeitsfeldern, der Beschäftigungssicherheit und der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Darüber hinaus konnte eine Gesamtbeurteilung der Arbeitszufriedenheit abgegeben werden.
- Die Abfrage der formalen allgemeinbildenden und beruflichen Qualifikationen folgte der International Standard Classification of Education (ISCED) von 1997 (United Nations Educational, Scientific & Cultural Organization, 2006).
- Die Fragestellungen tatsächlicher und erwünschter Arbeitszeiten orientierten sich am Fragebogen des Mikrozensus.
- Die Abfrage der Arbeitsbelastung wurde an die Fragen des DGB-Index „Gute Arbeit“ angelehnt und beinhaltete soziale, emotionale und körperliche Anforderungen, widersprüchliche Anforderungen, die Arbeitsintensität sowie die Arbeitszeitlage. Obgleich es zu der Skala auch kritische Stimmen gibt (Prümper & Richenhagen, 2009), gewährt dieser Index ein hohes Maß an Vergleichbarkeit.

- Sowohl die beruflichen Wechselwünsche als auch die Persönlichkeitsmerkmale orientierten sich an entsprechenden Fragenkomplexen des Sozio-Ökonomischen Panels (SOEP).
- Im Rahmen der Persönlichkeitsmerkmale abgefragte Kontrollüberzeugungen (Selbst- oder Fremdbestimmtheit des eigenen Lebens) entsprachen der Kurzskala „Locus of Control“, welche sich bereits in einer Vielzahl von vor allem ökonomischen Untersuchungen bewährt hat (Kovaleva, Beierlein, Kemper & Rammstedt, 2012).
- Ein weiteres Instrument zur Erfassung von beruflichem Ehrgeiz, der subjektiven Bedeutung der Arbeit und der Verausgabungsbereitschaft folgte drei inhaltlichen Dimensionen des Befragungsinstrumentes „Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster – AVEM“ (Schaarschmidt & Fischer, 1998).

Themengebiete, die insbesondere die Beschäftigungsstrukturen in der Erwachsenen- und Weiterbildung betrafen, mussten weitgehend unabhängig von standardisierten Vorgaben operationalisiert werden. Diese Fragen wurden unter methodischen und fragebogentechnischen Gesichtspunkten kognitiven (Labor-)Pretests unterzogen, mit denen GESIS beauftragt wurde (Lenzner, Neuert, Otto & Best, 2014). Auf Basis der daraus abgeleiteten Empfehlungen wurden die Erhebungsinstrumente für die erste Stufe und die zweite Stufe optimiert. Dies beinhaltete Präzisierungen und Umstellungen von Definitionen und Erläuterungstexten, Hervorhebungen, Umstellungen, Präzisierungen und Ergänzungen von Antwortkategorien sowie Präzisierungen von Fragen.

2.2.3 Erhebungen und Rückläufe

Aufgrund fehlender Erfahrungswerte mit dem beschriebenen Forschungsdesign war die Erfolgswahrscheinlichkeit der Erhebung des *wb-personalmonitors* im Vorfeld schwer einschätzbar. Um die Möglichkeiten der technischen Umsetzbarkeit in den Einrichtungen sowie deren Unterstützungsbereitschaft genauer auszuloten, wurden in den Pretest der *wbmonitor*-Anbieterbefragung 2014 Fragen zur Machbarkeit des *wb-personalmonitors* eingefügt. Hinsichtlich der technischen Realisierbarkeit des *wb-personalmonitors* gaben die meisten der 25 beteiligten Vertreter der Einrichtungen an, dass eine Weiterleitung der zunächst bei ihnen eingehenden Einladungsmails an ihr Personal prinzipiell möglich sei, und zwar auch in Fällen, in denen kein zentraler E-Mail-Verteiler existiert. Die diesbezügliche Unterscheidung zwischen den im Bereich der Weiterbildung Tätigen und dem Nicht-Weiterbildungspersonal wurde ebenfalls überwiegend als machbar erachtet. In einigen Fällen wurde jedoch darauf hingewiesen, dass die E-Mail-Adressen der Honorarkräfte nicht bzw. nur teilweise vorlägen. Dies deutete darauf hin, dass das Personal ohne formale Organisationsmitgliedschaft (Honorarkräfte, Ehrenamtliche) über den gewählten Zugangsweg möglicherweise nicht in gleichem Maße wie das abhängig beschäftigte Personal sowie die Inhaber bzw. Gesellschafter selbst umfassend erreichbar sein könnte. Der Aufwand für die Weiterleitung wurde meist als eher gering eingestuft. Nur vereinzelt wurde der

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

erforderliche Aufwand als zu hoch bzw. die technische Weiterleitung als nicht realistisch erachtet. Die Befragten äußerten überwiegend die Bereitschaft, das Vorhaben unterstützen zu wollen.

Der E-Mail-Versand der im Mai durchgeführten jährlichen *wbmonitor*-Umfrage wurde dazu genutzt, auf die anschließende Personalbefragung hinzuweisen. Die Ankündigung erfolgte sowohl in der Einladungs- als auch in den beiden Erinnerungsmails des *wbmonitors*. Für ausführlichere Informationen zum *wb-personalmonitor* bzw. dessen Umsetzung in den Einrichtungen wurde ein PDF-Dokument verlinkt, das zusätzlich eine hinsichtlich der Komplexität der Filterführung vereinfachte Fassung des Fragebogens der ersten Befragungsstufe des *wb-personalmonitors* enthielt. Auf der Bildschirmseite, die nach Abschicken des *wbmonitor*-Fragebogens erschien, wurde die Ankündigung der Personalbefragung wiederholt und für Unterstützung geworben. Zusätzlich zur Ankündigung über den *wbmonitor* wurden Multiplikatorinnen und Multiplikatoren per E-Mail über die Befragung informiert. Neben großen Einrichtungen mit vielen Standorten wurden Anbieterverbände um Unterstützung gebeten, die Informationen an ihre Mitgliedseinrichtungen weiterzuleiten. An diverse Stakeholder, wie z.B. Internetportale im Bereich der Weiterbildung, wurden ebenfalls Informationen verschickt.

Die per E-Mail versandte Einladung zur Online-Umfrage der ersten Erhebungsstufe erfolgte am 11. Juni 2014 an die 20.540 zu diesem Zeitpunkt im Adressbestand des *wbmonitors* erfassten Weiterbildungseinrichtungen. Weitere 20 Einrichtungen wurden nachträglich eingeladen. Die Einrichtungen wurden gebeten, allen bei ihnen im Bereich der Weiterbildung beschäftigten Personen die Umfrageteilnahme zu ermöglichen. Dazu setzte sich die E-Mail aus zwei Abschnitten zusammen. Im oberen Abschnitt wurde der Kontaktperson des *wbmonitors* das Anliegen erläutert, den unteren Teil der E-Mail, der mit allgemein gehaltener Anrede an die Beschäftigten adressiert war und der den Zugangslink zur Befragung enthielt, an diese weiterzuleiten. Um den oberen Abschnitt so kurz und präzise wie möglich zu halten, wurden ausführliche Informationen sowie der verkürzt dargestellte Fragebogen als verlinktes PDF-Dokument in das Anschreiben integriert. Ferner wurde auf die Website des *wb-personalmonitors* hingewiesen.

Der Umfragezeitraum umfasste zwei Monate und endete am 10. August 2014. Am Morgen des 15. Juli wurde die erste Erinnerung verschickt, am 30. Juli, anderthalb Wochen vor dem Umfrageende, folgte eine zweite Erinnerung. Beide Erinnerungen wurden jeweils nur an diejenigen Einrichtungen adressiert, von denen bislang kein abgeschlossener Fragebogen vorlag.

Die E-Mails konnten nur an vergleichsweise wenige Einrichtungen nicht zugestellt werden (Tab. 2). Lediglich 79 Einrichtungen waren in den drei E-Mail-Aktionen nicht erreichbar. Von den erfolgreich kontaktierten, d.h. nicht als unerreichbar registrierten Anbietern, wurden während der Feldphase insgesamt 478 Einrichtungen für weitere Kontakte gesperrt. In mehr als der Hälfte aller Deaktivierungen erfolgte eine Sperrung von Filialen/Niederlassungen/Zweigstellen nach Ankündigung der Zentrale, die Weiterleitung an die Beschäftigten zentral organisieren zu wollen. Dies

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

war verbunden mit der Bitte, von einer weiteren Kontaktaufnahme mit den Filialstandorten abzusehen (254). Letztere waren entsprechend des Betriebsstättenkonzepts des *wbmonitors* kontaktiert worden.

Tabelle 2

Rücklauf der Umfrage des wb-personalmonitors (Stufe 1)

angeschriebene Einrichtungen	20 560
unzustellbar bei Einladung	188
unzustellbar bei 1. Erinnerung	182
unzustellbar bei 2. Erinnerung	227
unzustellbar bei allen Kontaktversuchen per E-Mail	79
erfolgreich kontaktierte Einrichtungen	20 481
Anteil der insgesamt kontaktierten Einrichtungen	99.6%
erreicht, aber während der Feldphase deaktiviert:	
Filiale: Weiterleitung erfolgt durch Zentrale	254
Verweigerung	90
Einrichtung existiert nicht mehr	25
Einrichtung bietet keine Weiterbildung (mehr) an	36
Einrichtung doppelt erfasst (Dublette)	71
sonstiger Grund	2
Bruttostichprobe (erfolgreich Kontaktierte – Deaktivierte)	20 003
gültige Teilnahmen Anbieterebene	1 874
Rücklaufquote Anbieter (brutto)	9.1%
Rücklaufquote Anbieter (netto)	9.4%
gültige Teilnahmen Beschäftigtenebene	6 062

Anmerkung. Datengrundlage: wb-personalmonitor 2014 (Stufe 1).

Insgesamt haben 1.874 Weiterbildungsanbieter die erste Stufe der Umfrage des *wb-personalmonitors* durch mindestens eine gültige Teilnahme auf der Beschäftigtenebene unterstützt (9,4% Nettoquote). Vergleicht man diese Befunde mit der Struktur des *wbmonitor*-Anbieterbestandes, so zeigt sich, dass private, kommerzielle Anbieter unter den die Befragung aktiv unterstützenden Einrichtungen unterrepräsentiert, Volkshochschulen, wirtschaftsnahe Anbieter sowie Einrichtungen in der Trägerschaft gesellschaftlicher Großgruppen (z.B. Kirchen, Gewerkschaften, Parteien, Verbände) überproportional vertreten sind (Tab. 3). Bei zwei und mehr Teilnahmen auf Beschäftigtenebene erhöhte sich diese Selektivität.

Tabelle 3

Aktive Unterstützung der Umfrage auf Anbieterebene nach Einrichtungstyp

	Anbieter mit mindestens einer Teilnahme auf Ebene der Beschäftigten (n = 1 705)	Anbieter mit genau einer Teilnahme auf Ebene der Beschäftigten (n = 1 074)	Anbieter mit zwei und mehr Teilnahmen auf Ebene der Beschäftigten (n = 631)	zum Vergleich: Anbieterbestand des wbmonitors (n = 17 553)
privat-kommerziell	27.5	33.4	17.4	42.4
privat-gemeinnützig	16.0	16.2	15.5	16.4
betrieblich	3.8	3.7	4.0	2.8
berufliche Schule	5.3	3.9	7.8	4.2
Volkshochschule	12.4	8.3	19.5	7.4
(Fach-)Hochschule, Akademie	5.8	5.3	6.7	4.3
wirtschaftsnah	8.9	8.8	9.2	5.3
Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbands oder Vereins	17.2	17.4	17.0	13.7
sonstige	3.0	3.0	3.0	3.4

Anmerkungen. Datengrundlage: wb-personalmonitor 2014 (Stufe 1); Angaben in Prozent; eigene Berechnung; für 169 Einrichtungen, die den wb-personalmonitor (Stufe 1) aktiv unterstützt haben, liegt der Einrichtungstyp im wbmonitor-Anbieterbestand nicht vor.

Auf der Beschäftigtenebene wurde der Fragebogen 6.062 Mal gültig abgeschlossen. Damit haben an der ersten Erhebungsstufe des *wb-personalmonitors* 1.215 Weiterbildungsbeschäftigte mehr teilgenommen als an der WSF-Erhebung. Pro Einrichtung liegen durchschnittlich 3,2 Teilnahmen von Beschäftigten vor. Auffällig ist der hohe Anteil an Anbietern, bei denen lediglich eine Teilnahme auf Beschäftigtenebene verzeichnet ist (Tab. 4). Dies kann mehrere Ursachen haben: Erstens kann es sich um Einrichtungen handeln, bei denen lediglich eine Person im Bereich der Erwachsenen- und Weiterbildung tätig ist. Zweitens kann trotz Verbreitung des Umfragelinks unter den Beschäftigten nur eine Person teilgenommen haben. Dies ist insbesondere bei kleineren Einrichtungen mit wenigen Beschäftigten denkbar. Drittens kann die Umfrage von der *wbmonitor*-Kontaktperson bearbeitet worden sein, ohne dass diese den Teilnahmelink an das restliche Personal weitergeleitet hat. Es ist davon auszugehen, dass alle genannten Gründe vorkommen. Da jedoch nur für 344 der 1.187 Einrichtungen mit genau einer Umfrageteilnahme auf Beschäftigtenebene durch die

Teilnahme am *wbmonitor* 2014 auch aktuelle Daten zum Personalvolumen vorliegen, können keine gesicherten Aussagen zu den Ursachen der Einzelteilnahmen getroffen werden.

Nur bei knapp über einhundert Einrichtungen konnten jeweils mehr als zehn Teilnahmen auf Beschäftigtenebene verzeichnet werden und auf lediglich acht Anbieter entfallen jeweils mehr als 50 Teilnahmen ihrer Beschäftigten. Dies lässt vermuten, dass große Weiterbildungsanbieter die Befragung nur in Einzelfällen aktiv unterstützt und den Teilnahmelink weitergeleitet bzw. zugänglich gemacht haben.

Tabelle 4

Anzahl an Teilnahmen auf Beschäftigtenebene pro Einrichtung

	absolute Häufigkeit	relative Häufigkeit
1 Teilnahme	1 187	63.3
2 Teilnahmen	213	11.4
3 Teilnahmen	127	6.8
4 Teilnahmen	85	4.5
5 bis 10 Teilnahmen	157	8.4
11 bis 20 Teilnahmen	63	3.4
21 bis 50 Teilnahmen	34	1.8
mehr als 50 Teilnahmen	8	0.5
gesamt	1 874	100

Anmerkung. Datengrundlage: wb-personalmonitor 2014 (Stufe 1).

Die Beteiligungsquote auf Beschäftigtenebene kann nur für diejenigen Einrichtungen analysiert werden, für die aus der *wbmonitor*-Umfrage 2014 aktuelle Personalvolumina vorliegen. Dies trifft auf weniger als ein Drittel der unterstützenden Einrichtungen zu ($n = 522$). Bezogen auf diese Gruppe beträgt die Rücklaufquote auf Beschäftigtenebene 15,2% (Tab. 5) und ist – unter der genannten Einschränkung – höher als die Rücklaufquote auf Anbieterebene (9,4%).

Differenziert nach Einrichtungstyp sind Unterschiede in der Beteiligung auf Beschäftigtenebene erkennbar, welche zudem gegenläufig zur Beteiligung auf Anbieterebene sind. Die gegenüber allen Anbietern um zehn Prozentpunkte höhere Beteiligungsquote des Personals privat-kommerzieller Anbieter (25,4%) dürfte in erster Linie darauf zurückzuführen sein, dass Anbieter dieses Typs gemessen an der Anzahl der Beschäftigten häufig kleine Organisationen sind[6] und die Weiterleitung von diesen vermutlich mit vergleichsweise geringem Aufwand vorgenom-

6 Während laut den Daten des *wbmonitor* 2014 55% der privaten kommerziellen Anbieter maximal zehn Beschäftigte (sämtliche Beschäftigungsformen berücksichtigend) aufweisen, trifft dies für alle Einrichtungen nur auf 29% zu.

men werden konnte bzw. bei Ein-Personen-Unternehmen nicht erforderlich war. An Volkshochschulen beträgt die Beteiligungsquote des Personals demgegenüber nur 7,6 Prozent. Dafür dürfte neben der Größe dieser Einrichtungen hauptausschlaggebend sein, dass das Personal der Volkshochschulen zur überwiegenden Mehrheit aus Honorarkräften besteht (Ambos et al., 2016, S. 30). Anzunehmen ist, dass eine zentrale Weiterleitung des Befragungsinstrumentes aufgrund der dezentralen Organisationsstrukturen der Volkshochschulen nicht stattgefunden hat. Insbesondere kann davon ausgegangen werden, dass in zahlreichen Volkshochschulen die verschiedenen Programmbereiche über eigene Dozentenadresspools verfügen und kein zentrales Verzeichnis existiert.

Tabelle 5

Beteiligungsquote des Personals nach Einrichtungstyp

Einrichtungstyp	Beteiligung (relative Häufigkeit)
privat-kommerziell (*n* = 113)	25.4
privat-gemeinnützig (*n* = 85)	11.6
betrieblich (*n* = 20)	22.1
berufliche Schule (*n* = 40)	16.5
Volkshochschule (*n* = 94)	7.6
(Fach-)Hochschule, Akademie (*n* = 24)	15.0
wirtschaftsnah (*n* = 51)	12.5
Einrichtung einer gesellschaftlichen Großgruppe (*n* = 88)	11.9
sonstige staatliche Einrichtungen (*n* = 7)	32.3
gesamt[a] (*n* = 522)	15.2

Anmerkung. Datengrundlage: wb-personalmonitor 2014 (Stufe 1); Angaben in Prozent.

[a] nur Einrichtungen mit aktiver Unterstützung des wb-personalmonitors (Stufe 1) und Teilnahme am wbmonitor 2014.

Tabelle 6 unterstützt die These der schwierigen Erreichbarkeit von Honorarkräften. Der durchschnittliche Anteil an Umfrageteilnehmenden unter Angestellten und Beamtinnen bzw. Beamten ist bei VHS siebenmal höher als dies entsprechend der im *wbmonitor* erfassten Personalverteilung zu erwarten gewesen wäre. Einschränkend ist anzumerken, dass dieser Vergleich wiederum nur für diejenigen Anbieter vorgenommen werden kann, die sowohl den *wb-personalmonitor* in der ersten Stufe aktiv unterstützt als auch am *wbmonitor* 2014 teilgenommen haben. Auch bei allen anderen Anbietertypen sind Angestellte im *wb-personalmonitor* überrepräsentiert. Um trotz der dargestellten Selektivität der Umfragebeteiligung den Anspruch aufrechtzuhalten, repräsentative Daten liefern zu können, ist eine Gewichtung und Hochrechnung der Umfragedaten nach Anbietertypen und Beschäftigungsformen notwendig (Kap. 2.2.4).

Tabelle 6

Anteil der Angestellten und Beamten an den Umfrageteilnehmenden sowie am Gesamtpersonal der Einrichtungen im Bereich der Weiterbildung nach Einrichtungstyp (Stufe 1)

Einrichtungstyp	wb-personalmonitor: Teilnehmende der Stufe 1	wbmonitor: Gesamtpersonal im Bereich der Weiterbildung
privat-kommerziell ($n = 113$)	47.3	38.6
privat-gemeinnützig ($n = 85$)	87.1	41.7
betrieblich ($n = 20$)	95.0	55.8
berufliche Schule ($n = 40$)	92.3	85.2
Volkshochschule ($n = 94$)	58.7	8.1
(Fach-)Hochschule, Akademie ($n = 24$)	95.7	29.7
wirtschaftsnah ($n = 51$)	78.4	30.8
Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbands oder Vereins ($n = 88$)	79.3	29.4
sonstige ($n = 7$)	85.7	52.3
gesamt[a] ($n = 522$)	72.3	35.3

Anmerkung. Datengrundlage: wb-personalmonitor 2014 (Stufe 1) und wbmonitor 2014; eigene Berechnung; Angaben in Prozent.

[a] nur Einrichtungen mit aktiver Unterstützung des wb-personalmonitors (Stufe 1) und Teilnahme am wbmonitor 2014.

Wenngleich die erste Erhebungsstufe des *wb-personalmonitors*, gemessen an der Anzahl der Umfrageteilnehmenden, die bislang größte beim Personal in der Erwachsenen- und Weiterbildung durchgeführte Befragung ist, so lassen sich doch noch drei Schwachstellen identifizieren:

1. Große Weiterbildungsanbieter konnten allem Anschein nach nicht im gewünschten Umfang zur Unterstützung der Umfrage bewegt werden. Es ist zu vermuten, dass bei diesen Einrichtungen eine gezielte, persönliche Ansprache und Einbindung im Vorfeld der Erhebung erforderlich gewesen wäre. Um die Gründe der mangelnden Beteiligung großer Anbieter im Detail aufzuklären, wäre eine Non-Response-Nachbefragung erforderlich gewesen, die in dem Projekt jedoch nicht vorgesehen war.
2. Nur ein Drittel der Einrichtungen, die den *wb-personalmonitor* unterstützten, nahm auch an der unmittelbar zuvor durchgeführten *wbmonitor*-Befragung teil. Damit fehlen für einen Großteil der beteiligten Anbieter bzw. für deren Beschäftigte einrichtungsbezogene Daten zum Personal, so dass die Umfragebeteiligung innerhalb der Einrichtungen nur begrenzt beleuchtet werden kann. Zudem schränkt dies verknüpfte Auswertungen der Personaldaten mit den Einrichtungsdaten des *wbmonitors* ein.
3. Weiterbildungsbeschäftigte ohne Organisationsmitgliedschaft, d.h. insbesondere Honorarkräfte, konnten nicht in einem der Verbreitung dieser Beschäftigungs-

form entsprechenden Ausmaß für die Umfrage erreicht werden. Möglicherweise liegen deren E-Mail-Adressen den Einrichtungen auch nur teilweise oder unsystematisch vor und der erforderliche Aufwand für die Kontaktaufnahme wurde als zu hoch angesehen. Für Honorarkräfte, die nach bisherigen Studien und auf Basis der Angaben im *wbmonitor* den größten Anteil des Personals in der Weiterbildung stellen, eignet sich der Zugang über die arbeitgebenden Weiterbildungseinrichtungen demnach offensichtlich nur sehr bedingt.

Tabelle 7
Rücklauf der Umfrage wb-personalmonitor (Stufe 2)

angeschriebene Beschäftigte	2 729
unzustellbar bei Einladung	24
unzustellbar bei 1. Erinnerung	23
unzustellbar bei 2. Erinnerung	23
unzustellbar bei allen Kontaktversuchen per E-Mail	17
erfolgreich kontaktierte Beschäftigte	2 712
Anteil der insgesamt kontaktierten Einrichtungen	99.4%
erreicht, aber während der Feldphase deaktiviert	5
Nettostichprobe (erfolgreich Kontaktierte – Deaktivierte)	2 707
gültige Teilnahmen	1 347
Rücklaufquote brutto	49.4%
Rücklaufquote netto	49.8%

Anmerkung. Datengrundlage: wb-personalmonitor 2014 (Stufe 2).

Etwa anderthalb Monate nach Beendigung der Feldphase der ersten Stufe wurde am 15. Oktober 2014 die zweite Erhebungsstufe des *wb-personalmonitors* gestartet. Die Befragung dauerte bis zum 30. November 2014 (7,5 Wochen Laufzeit). Es wurden diejenigen Beschäftigten angeschrieben, die in der ersten Stufe ihre Einwilligung zu einer Folgebefragung gaben. Von den insgesamt 2.729 per E-Mail kontaktierten Beschäftigten (Tab. 7) waren 56 Prozent Frauen und 44 Prozent Männer. Am 5. sowie am 19. November wurden Erinnerungen per E-Mail verschickt. Bei den insgesamt drei Versandaktionen waren jeweils nur wenige E-Mails unzustellbar (maximal 24 bei der Einladung). 17 E-Mail-Adressen waren bei jeder E-Mail-Aktion unzustellbar. In insgesamt fünf Fällen wurden Personen im Online-Befragungssystem deaktiviert, da sie entweder zwischenzeitlich nicht mehr zur Zielgruppe der Umfrage gehörten oder weil die Einladungsmail zwar an die angegebene E-Mail-Adresse zugestellt werden konnte, die betreffende Person unter dieser jedoch nicht mehr erreichbar war (z.B. aufgrund eines Arbeitgeberwechsels). Es beteiligten sich insgesamt 1.347 Personen. Die Rücklaufquote von nahezu 50% kann vor dem Hintergrund üblicherweise niedriger Rücklaufquoten bei Online-Befragungen als großer Erfolg angesehen werden.

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

2.2.4 Gewichtung und Hochrechnung

Da der *wb-personalmonitor* als Online-Befragung im Design einer Vollerhebung mit sehr großer Grundgesamtheit, aber einer erwartbar geringen Rücklaufquote geplant und durchgeführt wurde, war absehbar, dass die erhobenen Daten einer weiteren Anpassung bedürfen. Um insbesondere die in Kapitel 2.2.3 dargestellten Selektivitäten nach Beschäftigungsformen und Einrichtungstypen sowie deren Auswirkungen auf die untersuchten Merkmale mittels der Gewichtung auszugleichen und eine Hochrechnung auf die gesamte Untersuchungspopulation vorzunehmen, wurden Eckwerte des *wbmonitors* zu Personalvolumina herangezogen. Diese wurden ermittelt, indem die Angaben der Einrichtungen zu ihrem Personal auf die Gesamtheit aller Weiterbildungsanbieter hochgerechnet wurden.[7] Dabei handelt es sich um die derzeit sicherste Datengrundlage zur quantitativen Größe und Struktur des Weiterbildungspersonals. In Bezug auf Weiterbildungsbeteiligung konnte der *wbmonitor* seine prädiktive Validität bereits nachweisen (Görlitz & Rzepka, 2014). Auf diesem Weg war es möglich, die Personaldaten an Referenzwerten des Weiterbildungspersonals auszurichten und so das heterogene Feld der organisierten Weiterbildung auch auf der Personalebene differenziert abzubilden. Für die Gewichtung des Personals in Volkshochschulen konnte zudem die VHS-Statistik als Referenz genutzt werden. Da diese Vollerhebung eine Rücklaufquote von annähernd 100 Prozent aufweist (Huntemann & Reichart, 2015, S. 4), ist eine genauere Datengrundlage gegeben, als es bezogen auf diesen Anbietertypen mit der Hochrechnung des *wbmonitors* möglich ist. Darüber hinaus gilt es, mittels einer zusätzlichen Designgewichtung die in der Weiterbildung vorzufindende Mehrfachbeschäftigung zu berücksichtigen. Das im Folgenden erläuterte Vorgehen wurde von GESIS geprüft und als plausibel eingeschätzt.

Durch die an den *wbmonitor* gekoppelte Durchführung des *wb-personalmonitors* ist es möglich, jede Person im Datensatz einer Einrichtung des Anbieterkatasters zuzuordnen. Nicht jede Einrichtung, die die Personalbefragung unterstützt hat, hat sich jedoch auch am *wbmonitor* beteiligt. Legt man sämtliche bisherige Umfragewellen des *wbmonitors* seit 2007 zugrunde, lassen sich von den 1.874 Einrichtungen, bei denen jeweils mindestens eine Person am *wb-personalmonitor* teilgenommen hat, 1.195 Einrichtungen im *wbmonitor* nach ihrem Einrichtungstyp identifizieren. Hierfür wurde die jeweils aktuelle Angabe des Einrichtungstypen herangezogen, wobei auch die *wbmonitor*-Umfrage 2015 berücksichtigt wurde. Aufgrund der Zeitinvarianz des Merkmals können allerdings auch ältere Angaben ohne Umstand verwendet werden. Diesen Einrichtungen können 4.644 der 6.062 im *wb-personalmonitor* erfassten Personen zugewiesen werden. Bei den übrigen 679 Einrichtungen, auf die im *wb-personalmonitor* 1.418 Personen entfallen, konnte mittels des *wbmonitor*-Anbieterkatasters für 522 Einrichtungen der Einrichtungstyp ergänzt werden. Dies war möglich, da bei Erstellung bzw. Aktualisierung des Anbieterkatasters wenige

7 Das Gewichtungs- und Hochrechnungsverfahren des *wbmonitors* wird detailliert im *wbmonitor* Daten- und Methodenhandbuch (Koscheck, 2010) beschrieben.

zentrale Strukturmerkmale gewonnen wurden. Mit diesen 522 Einrichtungen sind 1.011 Personen verknüpft.

Tabelle 8
Teilnehmende am wb-personalmonitor nach Jahr der letzten wbmonitor-Teilnahme der jeweiligen Einrichtung

Jahr der letzten Teilnahme am wbmonitor	teilnehmendes Personal		teilnehmende Einrichtungen	
	absolute Häufigkeit	relative Häufigkeit	absolute Häufigkeit	relative Häufigkeit
keine	1 418	23.39	679	36.23
2007	1	0.02	1	0.05
2008	0	0	0	0
2009	320	5.28	90	4.8
2010	131	2.16	32	1.71
2011	177	2.92	62	3.31
2012	147	2.42	60	3.20
2013	336	5.54	112	5.98
2014	1 657	27.33	381	20.33
2015	1 875	30.93	457	24.39
gesamt	6 062	100	1 874	100

Anmerkung. Datengrundlage: wbmonitor 2014 und wb-personalmonitor 2014 (Stufe 1); eigene Berechnung.

Für die Anpassungsgewichtung wurde die Zellverteilung nach Einrichtungstypen und Beschäftigungsform (Stellung im Beruf) herangezogen. Um leere Zellen zu vermeiden, wurden sowohl bei Einrichtungstypen als auch bei Beschäftigungsformen Zusammenfassungen von Kategorien vorgenommen. Bei den Einrichtungstypen wurden berufliche Schulen und (Fach-)Hochschulen einerseits sowie betriebliche und wirtschaftsnahe Einrichtungen andererseits zusammengelegt. Bei den Beschäftigungsformen wurden vier Kategorien äquivalent zur Abfrage des Personals im *wbmonitor* zusammengefasst: unbefristet Angestellte (*wb-personalmonitor:* unbefristet Angestellte, Beamte, Inhaber), befristet Angestellte (*wb-personalmonitor*: befristet Angestellte, befristet geringfügig Beschäftigte, Auszubildende, Praktikanten, Leih- und Zeitarbeiter), Honorarkräfte (*wb-personalmonitor*: Selbständige mit Honorarvertrag/Werkvertrag) und Ehrenamtliche (*wb-personalmonitor*: Personen im Ehrenamt und freiwilligen sozialen Jahr/Bundesfreiwilligendienst). Aufgrund fehlender Werte bei den gewichtungsrelevanten Merkmalen Beschäftigungsform und Einrichtungstyp reduziert sich die Fallzahl auf $n = 5.511$ (Tab. 9).

Tabelle 9

Teilnehmende am wb-personalmonitor nach Beschäftigungsform und Einrichtungstyp

	unbefristet Angestellte	befristet Angestellte	Honorar-kräfte	ehrenamtlich Tätige	gesamt rel. Häufig.
privat-kommerziell	653	72	381	3	1 109 20.1%
privat-gemeinnützig	387	96	143	10	636 11.5%
betrieblich oder wirtschaftsnah	452	72	244	13	781 14.2%
berufliche Schule oder (Fach-)Hochschule	380	121	129	5	635 11.5%
Volkshochschule	465	70	918	35	1 488 27.0%
Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbands oder Vereins	403	97	145	48	693 12.6%
sonstige	103	16	49	2	169 3.1%
gesamt	2 842	544	2 009	116	5 511
relative Häufigkeit	51.6%	9.9%	36.5%	2.1%	100%

Anmerkung. Datengrundlage: wb-personalmonitor 2014 (Stufe 1); eigene Berechnung.

Die auf Einrichtungsebene aus den Angaben im *wbmonitor* hochgerechneten bzw. der VHS-Statistik bekannten Personalvolumina dienten als Referenz zur Anpassungsgewichtung. Dabei wurden Mehrfachbeschäftigungen noch nicht berücksichtigt. Die Anpassung orientierte sich also zunächst an der aus diesen Referenzstatistiken bekannten Zahl der Beschäftigungsverhältnisse (Tab. 10).

Neben der reinen Anpassungsgewichtung der Umfragedaten nach Beschäftigungsverhältnissen muss jedoch auch der Umstand berücksichtigt werden, dass in der Weiterbildung Tätige, insbesondere Honorarkräfte, häufig mehrfach beschäftigt sind. Diesbezüglich wird davon ausgegangen, dass die Wahrscheinlichkeit, einen Zugangslink zur *wb-personalmonitor*-Befragung zu bekommen, proportional zur Zahl der individuellen Beschäftigungsverhältnisse bei unterschiedlichen Einrichtungen ist. Dementsprechend muss damit gerechnet werden, dass mehrfach beschäftigte Personen überproportional häufig vertreten sind. Auch dieser Aspekt wurde in der Gewichtung berücksichtigt (Tab. 11).

Tabelle 10

Beschäftigungsverhältnisse nach Beschäftigungsform und Einrichtungstyp im wbmonitor und der VHS-Statistik

	unbefristet Angestellte	befristet Angestellte	Honorar-kräfte	ehrenamtlich Tätige	gesamt rel. Häufig.
privat-kommerziell	43 537	9 699	155 825	1 086	210 147 15.6%
privat-gemeinnützig	33 339	12 024	115 689	7 360	168 412 12.5%
betrieblich oder wirt-schaftsnah	31 013	6 232	163 019	58 292	258 556 19.2%
berufliche Schule oder (Fach-)Hochschule	43 581	5 827	81 963	1 888	133 259 9.9%
Volkshochschule	6 671	1 128	188 058	9 284	205 141 15.2%
Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbands oder Vereins	30 173	8 535	222 414	83 978	345 100 25.6%
sonstige	4 301	1 764	18 949	582	25 596 1.9%
gesamt	192 615	45 209	945 917	162 470	1 346 211
relative Häufigkeit	14.3%	3.4%	70.3%	12.1%	100%

Anmerkung. Datengrundlage: wbmonitor 2014 und Volkshochschul-Statistik 2014; eigene Berechnung.

Tabelle 11

Mehrfachbeschäftigung nach Beschäftigungsform und Einrichtungstyp

	unbefristet Angestellte	befristet Angestellte	Honorarkräfte	ehrenamtlich Tätige
privat-kommerziell	1.4	1.2	2.7	1
privat-gemeinnützig	1.3	1.2	2.3	1.6
betrieblich oder wirtschaftsnah	1.2	1.1	2.4	1.3
berufliche Schule oder (Fach-)Hochschule	1.2	1.2	2	1
Volkshochschule	1.2	1.4	2.4	1.6
Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbands oder Vereins	1.2	1.2	2.6	1.7
sonstige	1.2	1.4	2.1	1.5

Anmerkungen. Datengrundlage: wb-personalmonitor 2014 (Stufe 1); eigene Berechnungen; $N = 5\,511$; *Mittelwerte.*

Bei der Berechnung des Gewichtungsfaktors müssen das Anpassungsgewicht und das Designgewicht so kombiniert werden, dass durch die gleichzeitige Verwendung zweier Faktoren keine Verzerrungen auftreten. Dazu ist es notwendig, die auf Zellanteile und Umfänge normierten Gewichte zu bilden und zu kombinieren. Eine Möglichkeit hierfür schlagen Gabler und Ganninger (2010) vor:

$$\left(\frac{n(i)\frac{1}{\pi_i}}{\sum_{j\in S(i)}\frac{1}{\pi_j}}\right)\left(\frac{\frac{N(i)}{N}}{\frac{n(i)}{n}}\right)$$

Wobei

- $S(i)$ alle Einheiten der Stichprobe aus der Zelle, zu der der i-te Befragte gehört, enthält;
- $n(i)$ die Anzahl nk aller Einheiten in der Stichprobe aus der Zelle k, zu der der i-te Befragte gehört, ist;
- $N(i)$ die Anzahl Nk aller Einheiten der Population aus der Zelle k, zu der der i-te Befragte gehört, ist.

Tabelle 12

Gewichtete Verteilung nach Beschäftigungsform und Einrichungstyp

	unbefristet Angestellte	befristet Angestellte	Honorarkräfte	ehrenamtlich Tätige	gesamt rel. Häufig.
privat-kommerziell	178.2	39.7	637.9	4.5	860.3 15.6%
privat-gemeinnützig	136.5	49.2	473.6	30.1	689.4 12.5%
betrieblich oder wirtschaftsnah	127	25.5	667.4	238.6	1 058.5 19.2%
berufliche Schule oder (Fach-)Hochschule	178.4	23.9	335.5	7.7	545.5 9.9%
Volkshochschule	27.3	4.6	769.9	38	839.8 15.2%
Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbands oder Vereins	123.5	34.9	910.5	343.8	1 412.7 25.6%
sonstige	17.6	7.2	77.6	2.4	104.8 1.9%
gesamt	788.5	185.1	3 872.3	665.1	5 511
relative Häufigkeit	14.3%	3.4%	70.3%	12.1%	100%

Anmerkungen. Datengrundlage: wb-personalmonitor 2014 (Stufe 1); eigene Berechnung; ohne Hochrechnung.

Auf diesem Weg ergeben sich Gewichtungsfaktoren, deren Gesamtsumme der Fallzahl entspricht und deren Mittelwert 1 beträgt. Die gewichteten Werte machen deutlich, dass es sowohl bei den Randverteilungen nach Einrichtungstypen, besonders aber nach Beschäftigungsformen deutliche Anpassungen gibt (Tab. 12).

Die auf dieser Grundlage hochgerechneten Ergebnisse entsprechen exakt den Werten zum Personalbestand, die auf Basis des *wbmonitors* 2014 berechnet bzw. der VHS-Statistik entnommen wurden (Tab. 10).

Da für zahlreiche im *wb-personalmonitor* erhobene Merkmale die Verteilung nach Beschäftigungsverhältnissen jedoch nur bedingt sinnvoll erscheint, musste zusätzlich ein Gewichtungsfaktor nach Personen erstellt werden. Dabei wurden die relativen Häufigkeiten von Mehrfachbeschäftigungsverhältnissen in den Zellen nach Einrichtungstyp und Beschäftigungsform bei der Hochrechnung berücksichtigt. Unter diesen Konditionen ergibt sich die Zahl der Erwerbstätigen in den einzelnen Zellen von Beschäftigungsformen und Einrichtungstypen (Tab. 13).

Tabelle 13

In der Weiterbildung tätige Personen nach Beschäftigungsformen und Einrichtungstypen

	unbefristet Angestellte	befristet Angestellte	Honorarkräfte	ehrenamtlich Tätige	gesamt rel. Häufig.
privat-kommerziell	31 702	8 276	59 015	1 086	100 080 14.5%
privat-gemeinnützig	26 172	9 838	46 706	4 600	87 317 12.6%
betrieblich oder wirtschaftsnah	25 840	5 530	69 057	44 576	145 000 21.0%
berufliche Schule oder (Fach-)Hochschule	34 927	4 731	39 914	1 573	81 145 11.7%
Volkshochschule	5 644	837	78 988	5 813	91 282 13.2%
Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbands oder Vereins	25 262	6 571	90 580	49 993	172 405 24.9%
sonstige	3 607	1 283	8 759	388	14 037 2.0%
gesamt relative Häufigkeit	153 154 22.2%	37 066 5.4%	393 022 56.9%	108 030 15.6%	691 272 100%

Anmerkungen. Datengrundlage: wb-personalmonitor 2014 (Stufe 1); eigene Berechnung; Gewichtung und Hochrechnung nach Personen.

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

2.2.5 Eckdaten zum Personal in der Weiterbildung

Der *wb-personalmonitor* bestätigt das in der WSF-Studie gewonnene Bild, dass es sich bei der Erwachsenen- und Weiterbildung, auch gemessen an der Zahl der Erwerbstätigen, um den größten Sektor im Bildungsbereich handelt (Schrader, i.D.). Mit 691.000 hier tätigen Personen insgesamt, darunter ca. 530.000 Lehrkräften, ist der Bereich der Erwachsenen- und Weiterbildung etwa so groß wie der gesamte Bereich der allgemeinbildenden Schulen zusammengenommen (664.000 Lehrkräfte) und wesentlich größer als der Bereich der beruflichen Schulen (122.000 Lehrkräfte) (Destatis, 2016). Dabei wird die betriebliche Weiterbildung bisher noch nicht annähernd vollständig erfasst. Obgleich sich dieser Bildungsbereich anhand der Ergebnisse des *wb-personalmonitors* als sehr heterogen und schwierig erfassbar darstellt, stellt sich in der Fortschreibung der Berichterstattung auf der Makroebene ein recht stabiles Bild vom Personal in der Erwachsenen- und Weiterbildung ein. Ungeachtet der erheblichen Unterschiede bei der Erfassung des Personals im *wb-personalmonitor* im Vergleich zur WSF-Studie in Bezug auf das Erhebungsdesign (online vs. postalisch; Vollerhebung vs. mehrstufige Stichprobe), die Grundgesamtheit (alle in der Weiterbildung Tätigen vs. Lehrende) und die Zugangswege (*wbmonitor* vs. eigenes Kataster), ergeben sich nach Gewichtung und Hochrechnung sehr ähnliche Werte: Es kann davon ausgegangen werden, dass es 2014 ca. 1,35 Millionen Beschäftigungsverhältnisse in der Weiterbildung gab. Davon entfielen etwa 240.000 auf abhängige Beschäftigung, die überwiegende Mehrheit, d.h. über 1,1 Millionen, werden jedoch durch Honorarverträge und Ehrenamtliche abgedeckt, wobei insbesondere den Honorartätigkeiten mit rund 950.000 eine herausgehobene Bedeutung zukommt. Hinter den 1,35 Millionen Beschäftigungsverhältnissen stehen knapp 700.000 Erwerbstätige. Davon sind etwa 530.000 lehrend tätig. Die WSF-Studie hat vor gut zehn Jahren vergleichbare Werte ermittelt. Die genannten Eckdaten legen nahe, dass die Erwachsenen- und Weiterbildung trotz aller Dynamik auf der Mikro- und Mesoebene der Beschäftiungsverhältnisse bzw. der Zahl der Beschäftigten insgesamt relativ stabil ist.

Tabelle 14 schreibt die in der WSF-Studie tabellarisch aufgeführten Ergebnisse der Studien zum Personal in der Weiterbildung fort, die seit 2003 zur Darstellung und Beschreibung des Personalstandes im Bereich der Weiterbildung durchgeführt wurden, und ergänzt einige der bisher nicht erfassten Kennzahlen. Die Angaben der WSF-Studie weisen jeweils einen Bereich der begrifflich bedingten Unschärfe (auf Einrichtungsebene) zwischen Weiterbildung im engeren und im weiteren Sinne aus. Die im Kataster des *wbmonitors* erfassten Einrichtungen und damit das so erfasste Personal bewegen sich innerhalb dieser Spannweite.

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Tabelle 14

Erhebungen zum Personal im Vergleich: Beschäftigungsverhältnisse und Personen

			Beschäftigungsverhältnisse										Personen	
Daten-grundlage	Region	Jahr	Erwerbs-tätige	Lehrende	sozialversicherungs-pflichtig Beschäftigte		ehrenamtlich Tätige und Honorarkräfte						gesamt	Lehrende
					gesamt	Lehrende	gesamt		Honorarkräfte		ehrenamtlich Tätige			
							gesamt	Lehrende	gesamt	Lehrende	gesamt	Lehrende		
wb-pm[a]	D	2014	1 346 211	1 093 463	237 824	151 859	1 108 387	941 601	945 917	857 126	162 470	84 475	691 272	529 767
WSF[b]	D (i.e.S.)	2005	1 596 000	1 046 000	–	142 000	–	873 000	–	771 000	–	102 000	–	500 000
	D (i.w.S.)	2005	1 596 000	1 350 000		185 000		1 126 000		996 000		130 000		650 000
Pehl[c]	NRW	2003	305 300	–	14 300	–	–	242 000	–	–	–	–	–	–
DIE[d]	D (20%)	2003	328 000	–	17 971	6 123	310 000	–	–	–	–	–	–	–
	D	2003	1 640 000		90 000	30 000	1 550 000							
VHS[e]	D	2003	1 000 000	70 000	930 000	–	–	–	–	–	–	–	–	–

Anmerkungen. –: keine Angabe; D: Deutschland; NRW: Nordrhein-Westfalen

[a] Datengrundlage: wb-personalmonitor (Stufe 1); eigene Berechnung; hochgerechnet und gewichtet. [b] Quelle: Wirtschafts- und Sozialforschung [WSF], 2005, S. 14; hochgerechnete und gewichtete Werte; i.e.S.: Weiterbildung im engeren Sinne, d.h. ohne Umschulung, außerbetriebliche Berufsausbildung, Berufsvorbereitung, Eingliederungsmaßnahmen in den Arbeitsmarkt, berufliche Rehabilitation von Behinderten, Beratung/Coaching von Existenzgründern sowie spezielle Maßnahmen für sozial Benachteiligte; i.w.S.: Weiterbildung im weiteren Sinne; d.h. berücksichtigt die Segmente Umschulung, berufliche REHA, Berufsvorbereitung etc. [c] Quelle: WSF, 2005, S. 14; die Angaben beschränken sich auf die in der Drucksache 13/6619 des Landtages NRW gemachten Angaben.
[d] Quelle: WSF, 2005, S. 14; Angabe bezieht sich auf 20% der Weiterbildungsträger in Deutschland; die Hochrechnung erfolgte durch die Autoren. [e] Quelle: WSF, 2005, S. 14.

3 Zentrale Ergebnisse der Erhebung zur Situation des Personals in der Erwachsenen- und Weiterbildung

3.1 Die Situation des Personals aus der Perspektive von Weiterbildungseinrichtungen

Anna Rosendahl, Stefanie Lencer

Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse der Fallstudien zu den Geschäftslagen der Einrichtungen (Kap. 3.1.1) sowie zur Beschäftigungslage des dort tätigen Personals und ihren Einflussfaktoren vorgestellt (Kap. 3.1.2). Die Auswahl der Ergebnisse fokussiert hauptsächlich auf anbietertypübergreifend identifizierte Zusammenhänge.[8] Denn anders als im Vorfeld erwartet, kommen die Finanzierungsquellen in der Erwachsenen- und Weiterbildung als eigenständiger Einflussfaktor auf bzw. als Begründung für spezifische Geschäfts- und Beschäftigungslagen in der Weiterbildung nicht bei allen Anbietertypen in gleicher Weise zum Tragen. Die Ergebnisse zu den Geschäftslagen der untersuchten Weiterbildungsanbieter basieren in erster Linie auf den Auskünften der interviewten Geschäftsführungen. Die Ergebnisse zur Beschäftigungslage stützen sich hingegen auch auf die Angaben des befragten Personals.

3.1.1 Geschäftslagen der Weiterbildungsanbieter

Alle befragten Geschäftsleitungen machen die Geschäftslage ihrer Einrichtungen an der finanziellen Situation und Planungssicherheit fest und führen diese kausal auf die jahresdurchschnittliche Gesamt-Einnahmen-Ausgaben-Bilanz zurück. Ausschlaggebend war in diesem Zusammenhang vor allem die Rechtsform des Unternehmens. Während alle untersuchten gewinnorientierten Anbieter (n = 6 BFS) ihre Geschäftslage an ihren jahresdurchschnittlichen Umsatzrenditen bzw. -verlusten festmachten, war für die untersuchten gemeinnützigen und öffentlich-rechtlichen, allesamt nicht gewinnorientierten Anbieter (n = 8 BFS) der jahresdurchschnittlich erreichte Kostendeckungsgrad der zentrale Indikator für ihre Geschäftslage.

Die Geschäftslage der Anbieter wurde von den Unternehmensleitungen sehr unterschiedlich eingeschätzt. Das Spektrum reichte von einer sehr positiven Lageeinschätzung mit überdurchschnittlich hohen Wachstumsraten (n = 4 BFS) über eine stabil ausgeglichene Geschäftslage (n = 4 BFS) bis hin zu negativen Bilanzen seit mehreren Jahren in Folge (n = 6 BFS); letztere führte in einem Fall (überwiegend staatlich finanzierte BFS) zwischenzeitlich in die Insolvenz. In Kombination mit den per Fragebogen erfassten Unternehmenseckdaten lassen die Befunde den Schluss zu, dass weder die regionale Ausrichtung, die Rechtsform oder die Größe des Unterneh-

8 Eine ausführlichere Darstellung und Analyse der Befunde findet sich bei Rosendahl (i.V.).

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

mens gemessen an der Zahl der Niederlassungen und Angestellten noch die Art ihrer Haupteinnahmequelle (staatlich, betrieblich bzw. privat) die gegenwärtige Lage der Anbieter unmittelbar kausal erklären können. So weisen die Anbieter mit positiver Lage in diesen Punkten häufig dieselben Merkmale auf wie solche mit schlechter oder ausgeglichener Lageeinschätzung. Worin sich die Anbieter mit positiver und negativer Lage allerdings deutlich voneinander unterscheiden, sind folgende zwei Punkte, die die Befragten als Haupteinflussfaktoren ihrer Geschäftslagen genannt haben: der Diversitätsgrad der institutionellen Einnahmen sowie das Nachfragevolumen und die Zahlungsbereitschaft ihrer Teilnehmenden bzw. Auftraggeber.

Der Diversitätsgrad der institutionellen Einnahmen resultiert maßgeblich aus der jeweiligen Geschäfts- bzw. Marktstrategie der Weiterbildungsanbieter, denn diese markiert im Kern das Ergebnis der unternehmerischen Grundsatzentscheidung, welche und wie viele potenziellen Finanziers die Anbieter mit ihren Bildungsangeboten erreichen möchten und auf wie vielen verschiedenen Einnahmequellen das Geschäftsmodell der Institutionen basiert. Als überdurchschnittlich krisenanfällig bewerten alle Geschäftsführer die institutionelle Lage dann, wenn das Geschäftsmodell stark einseitig auf einen oder wenige zahlende „Kunden/Auftraggeber“ ausgerichtet ist, und zwar unabhängig davon, ob es sich bei diesem „Kunden“ um einen privatwirtschaftlichen Betrieb oder um eine staatliche Behörde, wie beispielsweise die Bundesagentur für Arbeit (BA), handelt. Weniger krisenanfällig ist die Geschäftslage ihrer Auffassung nach hingegen dann, wenn die institutionellen Einnahmen von vielen verschiedenen Quellen stammen. Dieses in der Geschäftsstrategie liegende unternehmerische Risiko bringt einer der befragten Geschäftsführer wie folgt auf den Punkt:

> „Und das ist (…) eigentlich das Problem, das die gesamte Branche und auch damals die (…) [BFS 2] gekennzeichnet hat: Man ist sehr schnell abhängig von einem Auftraggeber, (…) [hier] ist dies die Arbeitsagentur. (…) Und in dem Moment, in dem der Hauptauftraggeber sagt, ich kann, will oder mach nicht mehr, hat die Gesellschaft ein finanzielles Problem“ (BFS 2, I-1; Einfügungen und Auslassungen d. Verf.).

Ein geringer Diversitätsgrad der institutionellen Einnahmen erklärt die jeweilige Geschäftslage der Weiterbildungsanbieter für sich allein genommen aber noch nicht. So berichtet z.B. der Geschäftsführer einer überwiegend privat finanzierten BFS, dass seine Einrichtung in der Vergangenheit (trotz einer damals noch stärker einseitigen Einnahmenstruktur als zum Zeitpunkt der Erhebung) überdurchschnittlich hohe Erlöse erzielt und deshalb jahrelang eine positive Geschäftslage mit branchenüberdurchschnittlich hohen Wachstumsraten aufgewiesen hat. Problematisch wurde die Lage für diese BFS erst, als die Nachfrage des damaligen Hauptfinanziers nach den Angeboten drastisch zurückging und es diesem Anbieter nicht (zumindest nicht im erforderlichen Volumen und Tempo) gelang, so viele neue Einnahmequellen zu erschließen, wie die Einnahmen eingebrochen waren. Insofern liefert die Geschäftsstrategie der Institutionen eine einrichtungsspezifische, notwendige und das Nachfragevolumen der „Kunden/Zahlungsgeber“ hingegen eine einrichtungsunabhängige,

hinreichende Begründung für institutionelle Geschäftslagen. Nur vor diesem Hintergrund wird verständlich, warum die Lage einer anderen, ebenfalls überwiegend privat finanzierten BFS stabil ist. Denn diese Einrichtung richtet ihr Geschäftsmodell zwar ebenfalls relativ einseitig auf wenige Hauptzahlungsgeber aus, allerdings ist die Nachfrage dieses Finanziers stabil bzw. steigend.

Das Nachfragevolumen nach offen zugänglichen Weiterbildungsanbietern bzw. ihren offen zugänglichen Weiterbildungsangeboten ist den Fallstudienergebnissen zufolge in erster Linie von einrichtungsexternen Rahmenbedingungen und Strukturen beeinflusst. Wesentlich beeinflusst wird die Nachfrage im Prinzip bei allen untersuchten Anbietern von staatlichen Gesetzen, denn diese haben sich auf die institutionelle Einnahmesituation und damit auf die Geschäftslage – je nach Angebotsschwerpunkt – zum Teil äußerst positiv, in anderen Fällen kaum und in wieder anderen Fällen sehr negativ ausgewirkt.

Positiv ausgewirkt haben sich staatliche Gesetze auf die Nachfrage nach Weiterbildungsangeboten und damit verknüpft auf das Einnahmevolumen von insgesamt sieben untersuchten Einrichtungen und zumindest partiell auf eine weitere. Hierzu konstatiert z.B. die Geschäftsführung einer überwiegend betrieblich finanzierten BFS, dass positive Nachfrageimpulse in dieser Institution von diversen staatlichen Gesetzen ausgehen, die Unternehmen nahezu aller Branchen das Vorhalten bestimmter formalqualifizierter Beauftragter (für Arbeitsschutz, Qualitätsmanagement, Gefahrgut etc.) und eine regelmäßige Anpassungsqualifizierung dieser Beauftragten vorschreiben. Diese Qualifikations- und Qualifizierungsvorschriften evozieren nach Auffassung der Einrichtungsleitung eine permanente Nachfrage von Betrieben bzw. der dort beschäftigten Arbeitnehmer nach diesen Qualifizierungsangeboten und wirken sich auf die Geschäftslage dieser BFS deswegen positiv aus, weil sie schwerpunktmäßig in solchen Weiterbildungssegmenten tätig ist, in denen es ihrer Auffassung nach obendrein nur wenig Konkurrenz gibt. Daneben spielen den Befunden zufolge auch Ordnungs- und Fördergesetze zur beruflichen Weiterbildung eine Rolle. So wird die hohe Nachfrage und damit die positive Geschäftslage einer anderen vorherrschend betrieblich finanzierten BFS auf das Berufsbildungsgesetz (BBiG) zu staatlich anerkannten Fortbildungsprüfungen und auf das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) sowie auf die hiermit verknüpften staatlichen Zertifikats- und Finanzanreize für Teilnehmende in diesem Angebotssegment zurückgeführt. Der Leiter einer anderen, überwiegend privat finanzierten BFS verweist hingegen auf positive Wirkungen des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG). Positiv wirken sich hierbei die in diesem Gesetz verbrieften Ansprüche von Betriebsräten auf die Teilnahme an Schulungen aus, und zwar deshalb, weil Betriebsratsschulungen ein Kernstandbein dieser Institution darstellen. Daneben wirkt den Befunden zufolge eine institutionelle Regelförderung geschäftslagestabilisierend. Dies betraf im Untersuchungssample z.B. eine überwiegend privat finanzierte BFS, die ihre Weiterbildungssparte über die institutionelle Regelförderung

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

auf Grundlage des Weiterbildungsgesetzes (WbG) in NRW teilfinanziert.[9] Diese staatliche Regelförderung wirkt sich nach Auffassung der Geschäftsleitung auf die Gesamtgeschäftslage zwar nicht positiv im Sinne von Einnahmezuwächsen aus, sehr wohl aber wirkt sie stabilisierend im Sinne einer langfristigen Deckung der Kosten für die Infrastruktur und das angestellte Personal.

Staatliche Gesetze entfalten den Fallstudienbefunden zufolge in insgesamt sechs Fällen aber auch negative Geschäftsauswirkungen bzw. den einzelinstitutionellen Handlungs- und Gestaltungsspielraum begrenzende Wirkungen. Dies betraf im Sample solche Anbieter, deren Kerngeschäft bzw. deren Einnahmen hauptsächlich auf ausgewählten staatlich finanzierten Weiterbildungsangeboten basieren. Im untersuchten Sample betraf diese negative bzw. einschränkende Wirkung insbesondere überwiegend staatlich finanzierte BFS, die ihren Angebots- und Einnahmenschwerpunkt im Bereich der SGB II und III geförderten Berufsbildung im Auftrag der BA/Jobcenter besitzen (n = 4 BFS), sowie solche BFS, die Integrationskurse im Auftrag des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) im Geltungsbereich der Integrationskursverordnung anbieten (n = 2 BFS). Die befragten Geschäftsleitungen gaben an, dass die negativen Geschäftsauswirkungen bzw. der eingeschränkte finanzielle Handlungsspielraum entweder aus dem gesunkenen Nachfragevolumen des Staates nach diesen Angeboten resultieren; dies betrifft im Sample zwei BFS, die ihre Einnahmen fast ausschließlich aus Bildungsgutscheinen der BA bestreiten. Oder aber die negative Einnahmesituation wurde auf nicht kurskostendeckende Fördersätze zurückgeführt; dies betraf im Sample zwei BFS, die Integrationskurse anbieten, sowie zwei Anbieter, die schwerpunktmäßig Maßnahmen im Bereich der aktiven Arbeitsförderung im Auftrag der BA nach Vergaberecht erbringen. Allerdings ist das Ausmaß, wie die Geschäftslage durch Förderregelungen und -volumina staatlicher Finanziers beeinträchtigt wird, offenbar auch von einrichtungsspezifischen Preiskalkulationen und innerbetrieblichen Quersubventionierungspraktiken beeinflusst. So berichtet z.B. eine schwerpunktmäßig im Auftrag der BA tätige Weiterbildungseinrichtung, dass hier trotz gesunkener Fördersätze der BA in diesem Angebotssegment nach wie vor positive Erträge möglich sind, wie nachfolgender Ausschnitt aus dem dort geführten Geschäftsführerinterview dokumentiert:

> „Interviewer (DIE): (...) [D]ie Maßnahmen sind ja, wenn sie im SGB-III-Bereich durchgeführt werden, eben auch finanziert durch die Jobcenter. (…) Kommt man da mit dem Geld, mit den Kostensätzen eigentlich überhaupt dann hin? (…)
>
> E[10]: Ja wir verdienen Geld, (klar?).
>
> I1: Und das ist tatsächlich auch mit den-, mit den Kostensätzen vereinbar?

9 Diese BFS bestreitet ihre Gesamteinnahmen überwiegend, d.h. zu mehr als 50% aus privaten Einnahmen (Teilnehmerentgelten), weswegen sie insgesamt diesem Finanztyp zuzuordnen war. In der Weiterbildungsabteilung dieser BFS besitzen staatliche Gelder hingegen eine hohe Relevanz.

10 E = befragter Geschäftsführer der BFS 9

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

> E: (…) [E]s könnte immer besser sein. (…) Aber bisher haben wir es geschafft mit diesen Bereichen und das klappt auch nur, weil (…) viele Dinge eng verzahnt sind“ (BFS 9, I-1; Einfügungen und Auslassung d. Verf.).

Jenseits staatlicher Gesetze ist die Geschäftslage der untersuchten Institutionen den Befunden zufolge von weiteren einrichtungsexternen Rahmenbedingungen sowie einrichtungsspezifischen Konstellationen beeinflusst.

Als externe Einflussfaktoren wurde u.a. die gesamtkonjunkturelle Wirtschaftslage genannt, die sich auf die Weiterbildungsnachfrage der Arbeitsverwaltung und der Betriebe auswirke und mit Ausnahme einer privat finanzierten BFS in allen Fällen Einfluss auf die institutionelle Einnahmesituation hat. Denn alle anderen Unternehmen waren zumindest u.a. im Feld der beruflichen Bildung für Betriebe und/oder im Auftrag der Arbeitsverwaltung tätig. Daneben spielt die Anbieter- bzw. Konkurrenzdichte im regionalen Wirkungskreis der untersuchten Institutionen eine entscheidende Rolle, da die Konkurrenzdichte Einfluss auf die prinzipiellen Möglichkeiten eines bestimmten Anbieters, eine finanziell auskömmliche Zahl an Teilnehmern zu gewinnen, nimmt.

Als einrichtungsspezifischer Einflussfaktor wurde zudem die institutionelle Trägerschaft bzw. Eigentümerstruktur genannt. In fünf BFS aller Finanztypen berichten die Geschäftsleitungen von positiven monetären Effekten aufgrund dessen, dass sie Teil einer größeren Gesellschaft (einer Kirche, einer Gewerkschaft bzw. eines Arbeitgeberverbands, eines Konzerns etc.) sind und hierdurch finanzielle oder infrastrukturelle Ressourcen des Trägers nutzen konnten. In zwei anderen Fällen wurde konstatiert, dass der Träger bzw. Eigentümer die Geschäftslage hingegen negativ beeinflusst hat. Denn hier wurden keine Unterstützungen gewährt, sondern vielmehr hat der Träger in diesen Fällen Geschäftsspielräume (z.B. mit Blick auf die Erschließung neuer Angebotsfelder) sogar gezielt beschränkt. Bei einer weiteren, mehrheitlich staatlich finanzierten BFS handelt es sich um ein inhabergeführtes Unternehmen mit Angestellten, doch auch hier dokumentieren die Fallstudienbefunde, dass die Investitionsbereitschaft des Inhabers eine zentrale Erklärung dafür liefert, warum dieser Anbieter trotz anhaltend negativer Bilanz nach wie vor nicht insolvent ist.

Eine weitere, wenn auch für sich allein genommen keinesfalls hinreichende einrichtungsspezifische Erklärung der jeweiligen Geschäftslagen betrifft die Kostenstruktur der Institutionen im Hinblick auf laufende Verbindlichkeiten, die die Umsatzbilanz der Weiterbildungsanbieter und damit deren Gesamtgeschäftslage beeinflussen. Die Höhe der laufenden Kosten differiert zwischen den untersuchten Anbietern stark, gleichwohl wird sie nach Aussage der Geschäftsleitungen in allen Fällen von folgenden Aspekten beeinflusst:

- Größe der Unternehmen gemessen an der Zahl der Mitarbeiter und Standorte,
- innerbetriebliche Mitbestimmungskultur und Verhandlungsmacht der Arbeitnehmervertretung im Zuge von Tarifverhandlungen,
- regionale Standortlage, die sich im Mietspiegel und z.T. auch in regional divergierenden Gehaltshöhen niederschlägt,

- Angebotsschwerpunkt und damit verknüpft unterschiedliche Kosten zur Anschaffung, Wartung und Pflege der benötigten (technischen, räumlichen etc.) Infrastruktur.

3.1.2 Beschäftigungslagen des Weiterbildungspersonals

Alle Befragten beziehen sich in ihren Beschreibungen zur Beschäftigungslage des Weiterbildungspersonals in erster Linie auf die Höhe der gezahlten Gehälter und Honorare sowie auf den arbeitsvertraglichen Status. Die Dimensionen Qualifikation und Qualifizierung kamen in den Schilderungen hingegen vielfach als Begründung für die Gehalts- bzw. Honorarhöhe zum Tragen.

Zum Vertragsstatus des Weiterbildungspersonals dokumentieren die Fallstudienergebnisse einen engen Zusammenhang zum jeweils besetzten funktionalen Aufgaben- bzw. Arbeitsbereich. Leitende, planend-koordinierende und administrative Aufgaben werden in allen untersuchten Unternehmen von sozialversicherungspflichtigen Angestellten wahrgenommen, wohingegen pädagogische Lehr- und Betreuungsaufgaben bevorzugt an selbstständige Honorarkräfte ausgelagert werden.[11] Diese nach Funktionsfeld differierenden Vertragsbindungsstrategien der Anbieter begründen die befragten Geschäfts- und Fachbereichsleitungen zum einen mit meist niedrigeren Personalkosten für Honorarkräfte als für Angestellte, da hierdurch sowohl die Sozialabgaben als auch die Tarifbindungspflicht der Arbeitgeberseite entfällt. Zum anderen verweisen sie auf die höhere Flexibilität des Personaleinsatzes, die ihnen die Nutzung von Honorarverträgen ermöglicht. So sind Honorarverträge ihrer Auffassung nach – im Vergleich zu sozialversicherungspflichtigen Festanstellungen – ein geeigneteres Instrument, um ihr Personalvolumen kapazitativ an den permanent schwankenden, nachfrageinduzierten Lehrkräftebedarf der Institutionen anzupassen. Diese Einschätzung spiegeln exemplarisch folgende Zitate wider:

> „Wir arbeiten (…) auch viel mit Honorarkräften, das ist in der Branche ja mittlerweile auch recht üblich, da die Aufträge ja immer sehr schlecht planbar sind. Je nachdem wie die politischen Entscheidungen sind“ (BFS 9, I-2; Auslassungen d. Verf.).

> „Ich kriege immer nur Zeitverträge, d.h. also immer nur pro Semester, über die Stundenzahl, die wir hier geben. So sind alle Lehrer hier beschäftigt. Es gibt hier überhaupt gar keine Festangestellten. (…) Wir machen alles eben als freiberufliche Zeitverträge“ (BFS 11, I-3; Auslassungen d.Verf.).

Im Unterschied zum Vertragsstatus, bei dem insgesamt nur wenige Unterschiede zwischen den Anbietern zutage getreten sind, zeigen sich im Untersuchungssample mit Blick auf die Höhe des Erwerbseinkommens des Weiterbildungspersonals sehr deut-

11 Eine Ausnahme bildeten drei BSF, die aufgrund der Förderbestimmungen der BA in diesen Angebotssegmenten ebenfalls zu großen Teilen Angestellte einsetzen.

liche inter- und intrainstitutionelle Unterschiede, und zwar sowohl bei den Angestellten als auch bei den selbstständig in der Erwachsenen- und Weiterbildung tätigen Personen.

Die Gehälter der Angestellten basieren in allen untersuchten Fällen (mit Ausnahme einer überwiegend staatlich finanzierten BFS, die immer individuell vertraglich ausgehandelte Gehälter zahlt) auf kollektiven Vereinbarungen, und zwar entweder auf hausinternen, trägerspezifischen oder branchenbezogenen Tarifverträgen. Die Höhe der tariflichen Monatsbruttoentgelte hängt (mit Ausnahme einer öffentlich-rechtlichen BFS, bei der die Tarifeingruppierung auch vom formalen Qualifikationsniveau beeinflusst ist) im Wesentlichen davon ab, wie lange und in welcher hierarchischen und funktionalen Position jemand für die Institution tätig ist. Insofern ist festzuhalten, dass individuelle Qualifikationsprofile zumindest in den untersuchten Unternehmen meist keinen Einfluss auf die Höhe der gezahlten Tarifentgelte des Weiterbildungspersonals haben.

Jenseits tariflicher Entgelte zahlen vier der untersuchten, allesamt gewinnorientierten Anbieter, die unterschiedlichen Finanztypen zuzuordnen sind, einzelnen ihrer Angestellten außertarifliche, individuell verhandelte leistungsabhängige Gehaltszulagen. Die Höhe dieser Zulagen hängt nach Auskunft der Geschäftsführungen primär davon ab, wie groß der Personalbedarf nach genau dieser Arbeitskraft im Unternehmen ist, welche Chancen zur Gewinnung alternativer Arbeitskräfte für diese Position am externen Arbeitsmarkt gesehen werden und ob der Arbeitnehmer mehr leistet, als dies in seinem ursprünglichen Arbeitsvertrag vereinbart wurde. Darüber hinaus sind die außertariflichen Gehaltszulagen und damit die Höhe der außerordentlichen Personalinvestitionen bei diesen vier Anbietern von unternehmensseitigen Renditekalkülen beeinflusst, wie dies das Zitat des Geschäftsführers einer vornehmlich staatlich finanzierten BFS beispielhaft für das Vertriebspersonal unterstreicht:

> „Der Key Account muss mindestens eine Million Umsatz machen, um sein Gehalt zu refinanzieren. Sagen wir mal, der bekommt 60.000 Euro brutto pro Jahr. Für ne Million Umsatz und einer Rendite von 10% kommen 100.000 Euro Umsatz bei raus, davon sind allein 60.000 Euro für den Key Account schon mal weg. In der Regel bringen solche Leute aber nur 300.000 bis 500.000 Euro ein“ (BFS 2, I-1).

Die beschriebenen Einflussfaktoren liefern den Befunden zufolge die zentrale Erklärung, warum es nicht nur zwischen, sondern vor allem auch innerhalb der untersuchten Unternehmen eine erhebliche Einkommensspreizung des angestellten Weiterbildungspersonals gibt. Im betrachteten Sample beginnen die Bruttomonatsgehälter der angestellten Vollzeitkräfte auf mittlerer hierarchischer Ebene bei einer Höhe von ca. 2.100 € und reichen bis hin zu knapp 5.000 €. Die meisten Angestellten verdienen jedoch ca. 3.000 € bis 4.000 € pro Monat brutto und rangieren damit im Mittelfeld der identifizierten Einkommensspanne. Diese Befunde lassen den Schluss zu, dass die Geschäftslage der untersuchten Anbieter die Höhe der Angestelltengehälter zumin-

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

dest nicht flächendeckend unmittelbar beeinflusst. So verdienen z.B. angestellte Fachbereichsleiter in einer BFS mit einer gegenwärtig negativen Geschäftslage ähnlich viel und zum Teil sogar mehr als Angestellte in vergleichbarer Funktion in solchen BFS, die sich durch eine positive bzw. stabile Geschäftslage auszeichnen.

Eine noch deutlich größere Einkommensspannweite des Weiterbildungspersonals konnte bei den Honorarkräften der untersuchten Weiterbildungsanbieter festgestellt werden. Die niedrigsten Honorarsätze wurden in überwiegend privat finanzierten BFS gezahlt: Hier verdienen Fremdsprachendozenten im Minimum ca. 13 € pro Unterrichtsstunde bzw. ehrenamtlich tätige Honorardozenten ca. 100 € Tagessatz. Den mit ca. 1.000 € pro Seminartag höchsten Honorarsatz zahlte eine überwiegend betrieblich finanzierte BFS. Die unterschiedlichen Honorarsätze begründen alle Geschäftsführer und Fachbereichsleiter mit den differierenden Seminarthemen und -preisen sowie mit der unterschiedlichen Nachfrage vonseiten der Teilnehmenden, d.h. die Honorare der Lehrkräfte in der Erwachsenen- und Weiterbildung resultieren hauptsächlich aus der nachfrageinduzierten Einnahmen-Ausgaben-Bilanz der Unternehmen in einzelnen Seminarthemen. Stellvertretend unterstreichen dies die folgenden Zitate der befragten Geschäftsführer:

> „[Bei den Referenten] (…) ist es in der Regel so, dass (…) wir eine Honorarvorstellung haben, wo wir das Seminar in unseren Verkaufspreisen anordnen. (…) Daraus ergeben sich dann auch die Honorarmöglichkeiten“ (BFS 1, I-1; Einfügungen und Auslassungen d. Verf.).

> „[Die Höhe der Honorare] hängt vom Bereich ab. Wir machen bei Seminarkräften (…) Staffelpreise. Also je nach Teilnehmerzahl kriegen sie unterschiedliche Sätze, weil (…) wenn man jetzt nur vier Teilnehmer hat, muss auch der Dozent etwas nachgeben. Wenn wir dann zehn Teilnehmer haben, profitieren wir davon und unsere Dozenten dann dementsprechend auch“ (BFS 6, I-1; Einfügungen und Auslassungen d. Verf.).

Was den Einfluss der Qualifikation auf die Einkommenshöhe des angestellten und selbstständigen Weiterbildungspersonals betrifft, so zeigen die Fallstudien, dass weniger ein bestimmtes Qualifikationsniveau und die Fachrichtung der Formalqualifikation, sondern vielmehr die fachliche Kompetenz Einfluss auf die Höhe des Einkommens ausübt. So setzen die befragten Leitungskräfte pädagogische Kompetenzen insbesondere bei den lehrend tätigen Angestellten und Honorarkräften bereits mit der Einstellung voraus, erweitern diese z.T. aber auch durch betrieblich initiierte Qualifizierungsmaßnahmen. Demgegenüber gab keiner der Befragten an, eine pädagogische Formalqualifikation sei eine Voraussetzung zur Einstellung gewesen, und auch eine positive Auswirkung einer formal zertifizierten pädagogischen Qualifikation auf die Einkommenshöhe konstatiert keine der befragten Leitungskräfte. Einkommensrelevant sind den Befunden zufolge hingegen vor allem einschlägige Fachkenntnisse und praktische Berufserfahrungen im jeweils angebotenen bzw. als Leitung übernommenen Themenfeld der Erwachsenen- und Weiterbildung sowie

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

das prinzipiell verfügbare Arbeitskräfteersatzangebot am externen Arbeitsmarkt. Zugespitzt formuliert dies der Leiter einer größtenteils betrieblich finanzierten BFS:

> „[W]ir verlangen nicht von unseren Mitarbeitern, dass sie eine akademische Ausbildung haben müssen. Berufsausbildung ja. (…) Also da kommt es dann wirklich auf den gesunden Menschenverstand an. Was macht dieser Mensch aus seiner Tätigkeit, (…) wie ist er im Kundenumgang, wie ist er organisatorisch/planerisch. Hat er betriebswirtschaftliche Kenntnisse und kann das auch umsetzen. (…) [Pädagogische Erfahrungen oder Qualifikationen] (…) [s]pielen da keine Rolle! Wir haben aber auch Pädagogen“ (BFS 1, I-1; Einfügungen und Auslassungen d. Verf.).

Daneben zeigen die Befunde, dass auch die individuellen Erwerbsmotive und die Erwerbsperspektiven des Personals am Arbeitsmarkt auf die Einkommenshöhe einwirken, denn diese beeinflussen, ob die Betroffenen überhaupt eine Erwerbsarbeit in der Weiterbildungsbranche bzw. bei einem bestimmten Weiterbildungsanbieter zu einem bestimmten Gehalts- bzw. Honorarangebot annehmen. Besonders schlechte Einkommensaussichten haben den Fallstudien zufolge solche Arbeitskräfte, die wenig alternative bzw. keine lukrativeren Erwerbsperspektiven am externen Arbeitsmarkt haben und zugleich ein wenig durch fachliche Alleinstellungsmerkmale charakterisiertes Qualifikations- und Kompetenzprofil aufweisen. Umgekehrt steigen die individuellen Einkommenschancen, wenn die Betroffenen ein exklusives, von Anbietern stark nachgefragtes, am externen Markt aber nicht ausreichend verfügbares Fachwissen besitzen. Dies machen folgende Zitate deutlich:

> „Wir haben eigentlich nie Probleme, neues Personal zu finden. Eine Ausnahme ist, wenn wir Bildungszentrums- oder Projektleiter suchen (…). Aber für unsere normalen Beschäftigten kommen genügend Bewerber von außen. (…) Wir sagen [Personen, die sich auf pädagogisch-lehrende und beratende Tätigkeiten bewerben], das zahlen wir, das ist EUR 50 mehr als der Mindestlohn. Mehr haben wir nicht. Take it or leave it. (…) Wenn ich aber einen Projektleiter suche, dann bin ich (…) in einer anderen Gehaltsliga. Da gucke ich, wo die Bewerber stehen“ (BFS 4, I-1; Einfügungen und Auslassungen d. Verf.).

> „[E]s gab jede Menge Spontanbewerbungen. (…) Wenn wir Interesse [an einem Bewerber für eine Honorarstelle] hatten, haben wir gesagt, (…) im Arbeitsamt-Umfeld zahlen wir 22,50 Euro für das Thema. (…) [I]n der Regel haben die gesagt, ja (…). Und wenn einer nachverhandeln wollte, dann musste er schon nachweisen, dass er (…) z.B. Spezialkenntnisse hat. (…) Im freien Seminargeschäft ist es ganz anders. Hier bestimmt im Kern das Prinzip von Angebot und Nachfrage den Preis. (…) Da kann es auch sein, dass einer sagt, ich biete euch diesen Kurs an, aber nur für den Preis, (…) darunter mache ich es nicht“ (BFS 2, I-1; Einfügungen und Auslassungen d. Verf.).

> „Ich habe zwei Berufe, ich bin Anwalt im Hauptberuf und ich mache Seminare und unterm Strich muss ich (…) gucken, was bringt mir Ende des Tages mehr. (:..) [I]ch

> mache ja nicht irgendwas, wo ich dann hinterher weniger verdiene (…) im Vergleich zu meiner anwaltlichen Arbeit“ (BFS 1, I-3; Einfügungen und Auslassungen d. Verf.).

> „Ja, das [gemeint sind die zeitlich befristeten Honorarverträge seit mehreren Jahren] ärgert mich eigentlich immer wieder, andererseits fühle ich mich hier sehr wohl und habe irgendwie den Absprung nicht gefunden, (…) wenn ich keinen Kurs habe, dann kriege ich auch kein Geld. (…) Wir haben im Sommer drei Monate Pause, dann gibt‘s auch nichts“ (BFS 11, I-3; Auslassungen und Einfügungen d. Verf.).

Neben den individuellen Erwerbschancen zeigen die Befunde, dass insbesondere das selbstständig und ehrenamtlich in der Erwachsenen- und Weiterbildung tätige Lehrpersonal monetär vielfach nicht auf das Erwerbseinkommen aus der Weiterbildungstätigkeit angewiesen ist, z.B. weil sie über den Ehepartner, eine Haupterwerbstätigkeit[12] in einer anderen Branche oder eine Rente bzw. Pension abgesichert sind. Diese Personen verdienen – zumindest im betrachteten Sample – nach ihrer eigenen Auffassung wie auch nach Einschätzung der befragten Leitungskräfte häufig vergleichsweise niedrige Honorare; sie lassen sich aber trotzdem auf die Arbeitsbeziehung mit den untersuchten Weiterbildungsanbietern ein, weil die Lehrtätigkeit in ihrem individuellen privaten oder beruflichen Interessenfokus liegt und das Erwerbseinkommen für sie persönlich eher nebensächlicher Zweck ihrer Tätigkeit ist. Stellvertretend dafür steht folgendes Zitat einer befragten Fachbereichsleitung, die das in ihrem Fachbereich einem selbstständig tätigen Juristen gezahlte Honorar als gering einschätzt und vermutet, dass dieser Dozent mit seiner Lehrtätigkeit in der Erwachsenen- und Weiterbildung Ziele verfolgt, die jenseits des monetären Verdienstes liegen:

> „Häufig kommen auch gute Freiberufler (…) in die Einrichtung auch zu unseren Konditionen, weil die dann die Einrichtung als Öffentlichkeitsarbeit für sich begreifen. Auch hierzu ein Beispiel, ein in der Regel gut bezahlter hochqualifizierter Jurist, der macht [hier] keinen Vortrag, weil er an den knapp über 20 € pro 45 Minuten Interesse hat, es sei denn, er gehört zu denjenigen, die das rein aus Engagement machen. Die gutbezahlten Juristen, die hier bei mir beispielsweise Vorträge machen, die betrachten das als eine Form der Öffentlichkeitsarbeit. Wo sie mit dem bisschen Honorar einmal essen gehen, das ist dann erledigt für die, also sage ich mal bei der Mehrheit“ (BFS 11, I-2; Einfügungen und Auslassung d. Verf.).

12 Die Zuordnung, ob es sich bei der Weiterbildungstätigkeit im Einzelfall um eine Tätigkeit im Haupt- oder Nebenerwerb handelt, basiert mit Blick auf die befragten Angestellten auf der Selbsteinordnung der Befragten. Bei den Selbstständigen wurde die Zuordnung durch das Forscherteam in Abhängigkeit davon vorgenommen, ob die Betroffenen mit ihrer Erwerbstätigkeit in der Erwachsenen- und Weiterbildung mehr als 50% ihres gesamten Erwerbseinkommens (Haupterwerbstätigkeit) erwirtschaften oder weniger (Nebenerwerbstätigkeit).

3.1.3 Fazit

Die Fallstudien haben gezeigt, dass das Zustandekommen institutioneller Geschäftslagen von offen zugänglichen Weiterbildungsanbietern und individueller Erwerbslagen des dort eingesetzten Personals auf multiple, miteinander stellenweise interagierende Einflussfaktoren zurückzuführen ist. Diese Einflussfaktoren beziehen sich erstens auf die Weiterbildungsanbieter und betreffen diesbezüglich vor allem die einrichtungsspezifischen Kulturen, Voraussetzungen, Geschäfts- und Personalstrategien. Zweitens sind sowohl die Geschäfts- als auch die Beschäftigungschancen in der Erwachsenen- und Weiterbildung auf externe Rahmenbedingungen zurückzuführen, wie z.B. auf die Versorgungslage mit Fachkräften auf funktionalen Teilarbeitsmärkten und auf die durch staatliche Gesetze (nicht-/teil-)strukturierten, kreierten und/oder stimulierten Weiterbildungsteilmärkte. Drittens stellen speziell die Beschäftigungslagen in der Erwachsenen- und Weiterbildung immer auch das Resultat individueller Qualifikations- und Erwerbsvoraussetzungen, Lebenslagen, Erwerbspräferenzen und -motive dar, denn das Zustandekommen eines Erwerbsverhältnisses ist bekanntlich nicht nur an die Bereitschaft und an den Bedarf der Arbeit- bzw. Auftraggeber gebunden, sondern auch an Verfügbarkeit, Voraussetzungen und Erwartungen des Arbeitskräfteangebots.

Insofern bestätigen die Befunde die dem Projekt zugrunde liegende Annahme, wonach die Situation des Weiterbildungspersonals nur durch eine Mehrebenenuntersuchung transparent gemacht werden kann. Eine solche Mehrebenenanalyse muss die Perspektive der Weiterbildungseinrichtungen als Arbeit- bzw. Auftraggeber einbeziehen und gleichsam die individuellen Beschäftigungslagen in den Kontext von einrichtungs- und segmentspezifischen Rahmeninformationen stellen.

Die Ergebnisse sprechen dafür, in einer standardisierten Befragung folgende Aspekte der Beschäftigungssituation mit zu erfassen:

- Zusammenhänge zwischen Weiterbildungsorganisationen und ihrem Personal, insbesondere dem selbstständigen Personal,
- Geschäfts- und Auftragslage der Anbieter, die neben weiteren Aspekten auf die Beschäftigungskonditionen des Personals Einfluss nehmen,
- Personalentwicklung und Umgang mit dem Personal vor dem Hintergrund der Struktur der Einrichtung: Größe, Auftrag/Themen, Eigenständigkeit der Einrichtung usw.,
- individuelle Einstellungen und Lebensbedingungen des Personals, Einstellungen zur Erwerbstätigkeit,
- Auswirkungen der Beschäftigungsbedingungen auf Arbeitszufriedenheit und empfundene Arbeitsbelastung.

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

3.2 Das Personal in der Erwachsenen- und Weiterbildung: Soziodemografie, Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen

3.2.1 Das Weiterbildungspersonal demografisch

Andreas Martin

Die demografischen Merkmale des Personals in der Erwachsenen- und Weiterbildung spielen im wissenschaftlichen Diskurs der Weiterbildungsforschung überraschenderweise eine eher untergeordnete Rolle. So wird das Alter der in der Erwachsenen- und Weiterbildung Tätigen vor allem unter dem Gesichtspunkt anstehender Generationenwechsel besonders für die öffentlich anerkannte Erwachsenenbildung thematisiert (Weinberg, 2005; Küchler, 2005; Schöll, 2005; Alke, 2014, 2015; Schäffer, 2015; Franz, 2015; Kamp, 2015). Das Alter dient aus dieser Perspektive vor allem als Indikator für spezifische Generationenlagerungen und damit verbundene Einstellungen und Werthaltungen (Gieseke, 2011b). Dieser Diskurs bezieht sich in besonderem Maße auf die altersbedingten Übergänge des hauptberuflichen Personals und von Inhabern in den Ruhestand.

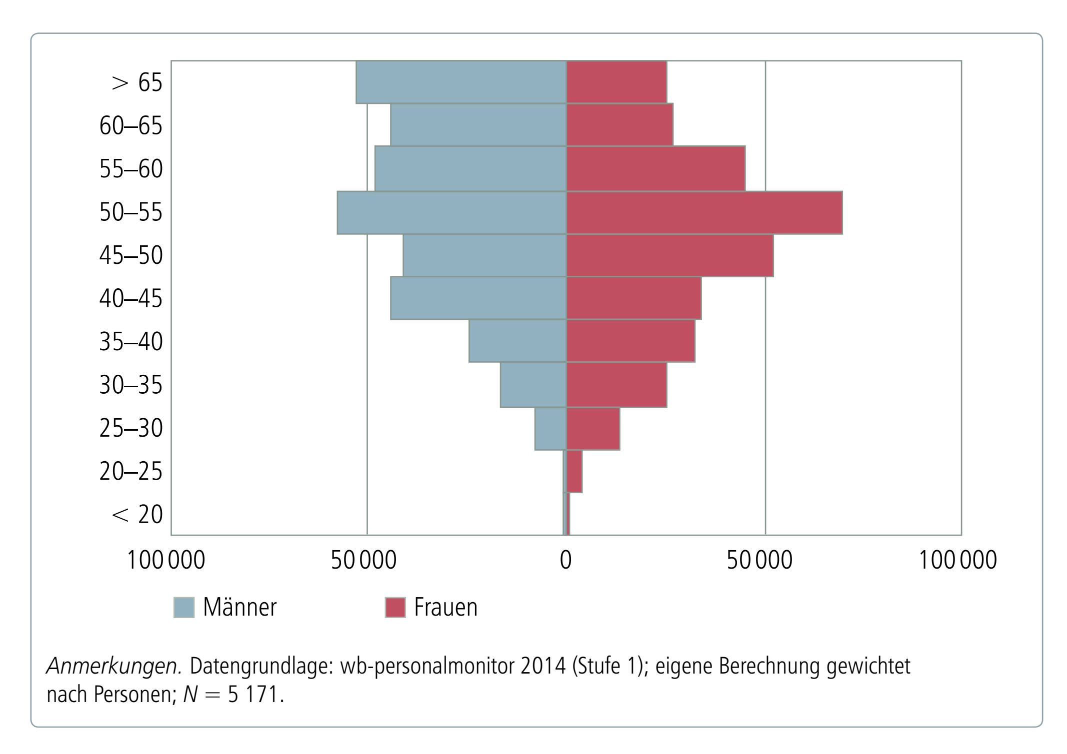
Zur Verteilung der Geschlechter des Personals in der Erwachsenen- und Weiterbildung hingegen liegen bislang kaum systematische Erhebungen vor. Anschlüsse etwa an den Diskurs der Feminisierung von Berufen und damit einhergehende Veränderungen der beruflichen Praxis, wie sie in anderen Tätigkeitsfeldern und besonders mit Blick auf den Lehrerberuf im Schulsystem gesucht wurden (Lundgreen, 1999; Enzelberger, 2001; Wolter & Denzler, 2003; Brunner & Herzog, 2004; Eckert, 2006; Hausmann, Kleinert & Leuze, 2015), finden sich im Bereich der Erwachsenen- und Weiterbildung (noch) nicht.

Die folgende Darstellung beschreibt die Altersstruktur und die Geschlechterverteilung des Weiterbildungspersonals, die Angaben sind jeweils nach Personen gewichtet.

3.2.1.1 Alter

Das Durchschnittsalter *aller* Erwerbstätigen und Ehrenamtlichen in der Erwachsenen- und Weiterbildung lag 2014 bei 50,5 Jahren (Standardabweichung 11,6). Auch das Durchschnittsalter des lehrenden Personals (alle Erwerbstätigen und Ehrenamtlichen mit einem unterschiedlich großen Lehranteil), auf das sich die Aussagen der WSF-Studie beschränken, ist seit 2005 von 47 auf 50,5 Jahre im Jahr 2014 um mehr als drei Jahre angestiegen. Das lehrende Personal unterscheidet sich in dieser Hinsicht nicht vom Personal in der Weiterbildung insgesamt. Auch die gesamte Altersverteilung ähnelt weitgehend den Ergebnissen der WSF-Studie (Abb. 2).

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w



Anmerkungen. Datengrundlage: wb-personalmonitor 2014 (Stufe 1); eigene Berechnung gewichtet nach Personen; $N = 5\,171$.

Abbildung 2. Verteilung nach Alter und Geschlecht (absolute Häufigkeiten)

Die demografischen Merkmale des Personals in der Erwachsenen- und Weiterbildung machen deutlich, dass derzeit besonders die geburtenstarken Kohorten, die so genannten „Baby-Boomer“, in diesem Bildungsbereich dominieren (Abb. 2). Eine solche Verteilung hatte sich bereits 2005 bei den von der WSF-Studie befragten Lehrkräften gezeigt. Besonders hohe Anteile weisen die Jahrgänge 1959 bis 1964 auf. Auch in der WSF-Studie waren dies die am häufigsten vertretenen Kohorten. Mit 34 Prozent stellten in der WSF-Studie die Lehrenden im Alter zwischen 41 und 50 Jahren die größte Altersgruppe dar. Zehn Jahre später machen diese Kohorten noch immer den größten Teil des Weiterbildungspersonals insgesamt aus, jetzt allerdings entsprechend gealtert. Dies sind die heute 50- bis 60-Jährigen mit 34 Prozent am gesamten Personal und 35 Prozent beim lehrenden Personal.

Ganz ähnlich verhält es sich mit der Nachfolgegeneration dieser Kohorten. In der WSF-Studie 2005 waren dies die 30- bis 40-Jährigen mit einem Anteil von 23 Prozent an allen Lehrenden. Zehn Jahre später handelt es sich bei dieser Kohorte um die 40- bis 50-Jährigen. Mit 24 Prozent bei den Lehrenden und 25 Prozent aller Erwerbstätigen in der Erwachsenen- und Weiterbildung stellen sie im *wb-personalmonitor* 2014 die zweitgrößte Gruppe.

Als die bei Weitem kleinste Altersgruppe des lehrenden Personals erwiesen sich in der WSF-Studie die Unter-25-Jährigen mit 2 Prozent. Auch im *wb-personalmonitor* 2014 stellt diese Personengruppe mit gerade 1 Prozent an allen Erwerbstätigen und Ehrenamtlichen sowie ebenfalls 1 Prozent beim lehrenden Personal den geringsten Anteil. Dies ist in Bezug auf die Erwachsenen- und Weiterbildung aus mehreren Gründen wenig überraschend. Zum einen setzt eine Tätigkeit in der Weiterbildung

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

normalerweise ein Studium oder eine abgeschlossene Berufsausbildung mit anschließender Berufserfahrung voraus. Bei Unter-25-Jährigen ist dies häufig noch nicht gegeben. Zweitens begünstigen die Rekrutierungspraxen und die dominierenden Beschäftigungsformen in hohem Maße den Quereinstieg in dieses Tätigkeitsfeld. Ein Berufseinstieg in die Erwachsenen- und Weiterbildung ist vor allem im Altersbereich zwischen 30 und 45 Jahren am wahrscheinlichsten (Martin & Schömann, 2015). Darin unterscheidet sich die Weiterbildung deutlich von anderen Bildungsbereichen. Schließlich scheinen die Rekrutierungspraxen von Einrichtungen der Erwachsenen- und Weiterbildung die Erwerbschancen bereits etablierter Erwachsenen- und Weiterbildner stärker zu befördern. So ist der am häufigsten gewählte Rekrutierungsweg die interne Ausschreibung und das zweitwichtigste Auswahlkriterium die Loyalität gegenüber der Einrichtung (Ambos et al., 2015).

Tabelle 15

Durchschnittsalter der Erwerbstätigen und Ehrenamtlichen nach Beschäftigungsform und Einrichtungstyp

	unbefristet Angestellte	befristet Angestellte	Honorarkräfte	ehrenamtlich Tätige	gesamt
privat-kommerziell	48.2	36.0	49.9	–	48.2
privat-gemeinnützig	50.2	44.6	49.6	62.4	49.9
betrieblich oder wirtschaftsnah	47.2	35.9	50.6	50.0	49.2
berufliche Schule oder (Fach-)Hochschule	49.4	35.7	50.8	–	49.5
Volkshochschulen	51.1	45.4	53.4	53.7	53.2
Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbands oder Vereins	50.1	42.2	51.3	56.8	52.4
sonstige Einrichtungen	50.5	46.3	48.9	–	48.6
gesamt	49.1	40.0	51.1	53.8	50.5

Anmerkungen. Datengrundlage: wb-personalmonitor 2014 (Stufe 1); eigene Berechnung; gewichtet nach Personen; $N = 5\,381$; Mittelwerte.

Überraschend ist der relativ hohe Anteil der 65-Jährigen oder älteren Erwerbstätigen und Ehrenamtlichen. Sie machen 2014 etwa 11 Prozent des lehrenden und fast 12 Prozent des gesamten Personals in der Weiterbildung aus. Vor 10 Jahren waren diese Personen 55 Jahre oder älter und gehörten nach Angaben der WSF-Studie mit 30 Prozent (im Wesentlichen) zur zweitgrößten Altersgruppe der (lehrenden) Erwerbstätigen. Es gelingt in der Erwachsenen- und Weiterbildung offenkundig, Erwerbstätige auch im höheren Alter für eine Tätigkeit in diesem Feld zu gewinnen und zu halten. Der größte Teil der Erwerbstätigen und Ehrenamtlichen im Alter von

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

65 und darüber hinaus ist als Honorarkraft beschäftigt (71%), also tatsächlich noch erwerbstätig.

Angesichts der institutionellen Heterogenität der Erwachsenen- und Weiterbildung ist jedoch davon auszugehen, dass sich die Zusammensetzung des Personals insbesondere zwischen den Einrichtungen und Trägern sowie entlang der unterschiedlichen Beschäftigungsformen unterscheidet. Inwiefern dies hinsichtlich der demographischen Verteilung der Fall ist, zeigt Tabelle 15.

Erstaunlicherweise zeigen sich entlang der Einrichtungstypen nur geringe Unterschiede im Durchschnittsalter. Am höchsten ist das durchschnittliche Alter der Erwerbstätigen und Ehrenamtlichen an den Volkshochschulen (53,2 Jahre). In den privat-kommerziellen Einrichtungen hingegen ist das durchschnittliche Alter am geringsten (48,2 Jahre). In privat-gemeinnützigen und betrieblichen bzw. wirtschaftsnahen Einrichtungen sowie Berufs-/Fach- und Hochschulen liegt das Durchschnittsalter zwischen 49 und 50 Jahren.

Größere Unterschiede zeigen sich, wenn die Beschäftigungsform untersucht wird. Wie zu erwarten, sind Ehrenamtliche etwas älter (im Schnitt 53,8 Jahre). Jünger sind hingegen vor allem die befristet Angestellten mit durchschnittlich 40 Jahren. Unbefristet Angestellte sind im Schnitt 49,1 Jahre alt, Honorarkräfte 51,1 Jahre. Im Detail erweisen sich mit einem Durchschnittsalter von 62,4 Jahren die Ehrenamtlichen in privat-gemeinnützigen Einrichtungen sowie Ehrenamtliche in Einrichtungen von Kirchen, Parteien und Gewerkschaften (56,8 Jahre) als älteste Teilgruppen. Diese Personengruppen machen jedoch zusammen lediglich 7,8 Prozent aller Erwachsenen- und Weiterbildner aus. Das geringste Durchschnittsalter findet sich bei befristet Angestellten an Berufs-/Fach- und Hochschulen (35,7 Jahre) sowie befristet Angestellten in betrieblichen bzw. wirtschaftsnahen Einrichtungen (35,9 Jahre).

3.2.1.2 Geschlecht

Die Verteilung der Geschlechter wurde, wie bereits erwähnt, in Bezug auf das Personal in der Erwachsenen- und Weiterbildung bisher kaum untersucht. Dies mag zum einen damit zusammenhängen, dass sich die Diskussion in der Erwachsenen- und Weiterbildung zumeist auf Gegenstandsbereiche und Themen fokussiert, welche nur partiell mit dem Anteil von Männern und Frauen verknüpft sind; es mag aber auch daran liegen, dass alle bisher bekannten empirischen Befunde eine ausgeglichene Verteilung der Geschlechter beim Personal in der Erwachsenen- und Weiterbildung nahelegen. Dies gilt sowohl für die WSF-Studie als auch für Auswertungen des Mikrozensus. Diese Befunde werden durch die Ergebnisse des *wb-personalmonitors* bestätigt.

Der Anteil von Frauen am gesamten Personal in der Weiterbildung liegt 2014 bei 49,4 Prozent, beim lehrenden Personal geringfügig höher bei 49,9 Prozent. Dies sind im Vergleich zur WSF-Studie knapp 3 Prozent weniger. Dieser Anteil ist etwas geringer als im Dienstleistungsbereich insgesamt (ca. 58% Frauen) und erheblich geringer als etwa im Primarschulbereich des Bildungssystems (über 90%). Am ehesten korrespondiert das Verhältnis von Männern und Frauen in der Erwachsenen- und Weiter-

bildung mit der entsprechenden Verteilung im tertiären Bildungsbereich (knapp 48% Frauen) (Langemeyer & Martin, 2014).

Auch in diesem Punkt ist jedoch davon auszugehen, dass sich die Verteilung der Geschlechter entlang unterschiedlicher Einrichtungstypen und Beschäftigungsformen unterscheidet. Inwiefern dies der Fall ist, zeigt Tabelle 16.

Tabelle 16

Anteil von Frauen an den Beschäftigten nach Einrichtungstyp und Beschäftigungsform

	unbefristet Angestellte	befristet Angestellte	Honorar-kräfte	ehrenamt-lich Tätige	gesamt
privat-kommerziell	54.0	51.8	29.0	–	38.5
privat-gemeinnützig	56.5	61.3	53.8	58.8	55.7
betrieblich oder wirtschaftsnah	49.6	64.1	30.2	17.0	30.8
berufliche Schule oder (Fach-)Hochschule	47.4	66.8	33.9	–	42.0
Volkshochschulen	71.1	69.3	70.0	49.9	68.7
Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbands oder Vereins	61.4	73.4	62.6	56.0	60.9
sonstige	46.8	62.8	57.0	–	56.1
gesamt	53.9	62.7	49.3	39.3	49.4

Anmerkungen. Datengrundlage: wb-personalmonitor 2014 (Stufe 1); eigene Berechnung; gewichtet nach Personen; *N* = 5 440; Angaben in Prozent.

In der Tat stellen sich die Unterschiede beim Anteil von Frauen unter den Beschäftigten in der Erwachsenen- und Weiterbildung zwischen Einrichtungstypen und Beschäftigungsformen deutlich ausgeprägter dar, als dies hinsichtlich der Altersverteilung zu beobachten war. Auffällig ist zunächst die äußerst geringe relative Häufigkeit von Frauen in betrieblichen und wirtschaftsnahen Kontexten (30,8%). Ebenfalls relativ gering ist der Frauenanteil in privat-kommerziellen Einrichtungen mit 38,5 Prozent sowie an Berufs-/Fach- und Hochschulen mit 42 Prozent. Ein besonders hoher Frauenanteil findet sich hingegen an Volkshochschulen (68,7%), in Einrichtungen von Kirchen, Parteien und Gewerkschaften sowie privat-gemeinnützigen Einrichtungen mit 55,7 Prozent. Dieses Gesamtbild legt die Annahme nahe, dass die Verteilung der Geschlechter vor allem mit der thematischen Ausrichtung der Einrichtung zusammenhängt und dabei die Differenz zwischen beruflicher und allgemeiner Weiterbildung nachzeichnet.

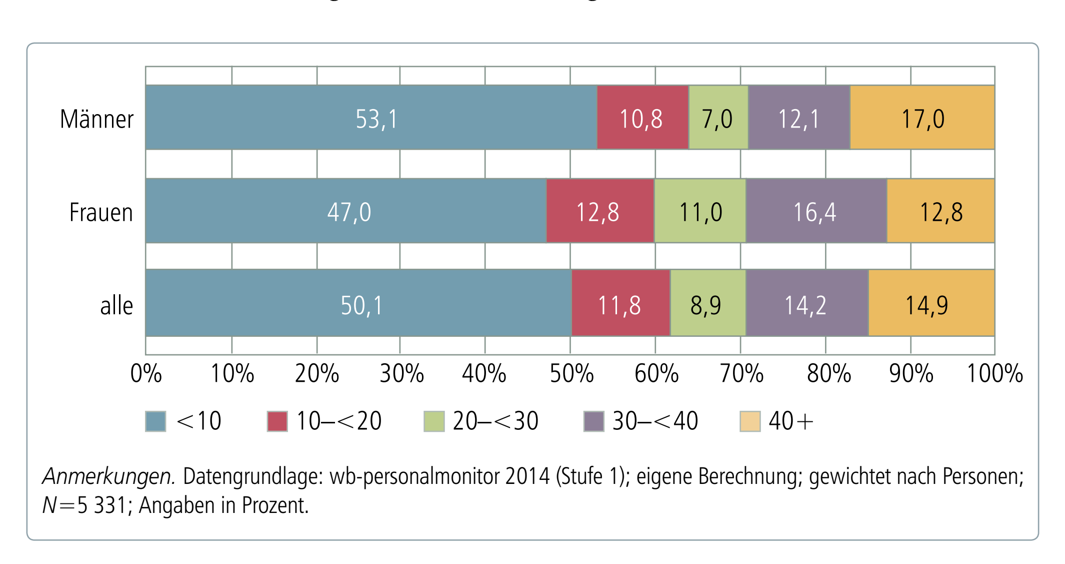
Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Ebenfalls deutliche Unterschiede hinsichtlich des Anteils an Frauen zeigen sich zwischen den Beschäftigungsformen. Vor allem bei befristet Angestellten gibt es deutlich mehr Frauen (62,7%) als Männer. Eher gering hingegen ist der Frauenanteil bei den Ehrenamtlichen (39,3%). Bei unbefristet Angestellten und Honorarkräften, welche zusammen den weit überwiegenden Teil aller in der Erwachsenen- und Weiterbildung Tätigen ausmachen, ist das Verhältnis der Geschlechter weitgehend ausgeglichen (53,9% und 49,3%).

Eine differenzierte Betrachtung macht jedoch noch größere Unterschiede sichtbar. Ein besonders geringer Frauenanteil findet sich etwa bei den Ehrenamtlichen im Bereich der betrieblichen und wirtschaftsnahen Erwachsenen- und Weiterbildung (17,0%). Ebenfalls relativ gering ist der Frauenanteil bei den Honorarkräften in privat-kommerziellen Einrichtungen (29%). Auch bei Honorarkräften im Bereich der betrieblichen und wirtschaftsnahen Einrichtungen (30,2%) sowie an Berufs-/Fach- und Hochschulen (33,9%) ist der Frauenanteil eher gering.

Überdurchschnittlich hoch ist der Frauenanteil hingegen bei befristet Angestellten bei Anbietern von Kirchen, Parteien und Gewerkschaften (73,4%). Ebenfalls deutlich erhöht ist der Anteil von Frauen bei unbefristet und befristet Angestellten sowie Honorarkräften an Volkshochschulen. In diesem Einrichtungstypen sind 70 Prozent der Erwerbstätigen insgesamt Frauen (71,1% bei den unbefristet Beschäftigten, 69,3% bei den befristet Beschäftigten und 70,0% bei den Honorarkräften).

Von Interesse ist jedoch nicht nur, wie sich das Verhältnis von Männern und Frauen in der Erwachsenen- und Weiterbildung bezogen auf die Personenzahl darstellt, sondern auch, in welchem zeitlichen Umfang sich Männer und Frauen jeweils in der Erwachsenen- und Weiterbildung engagieren. Inwiefern es hier Unterschiede in den Arbeitszeitvolumina gibt, macht Abbildung 3 deutlich.



Anmerkungen. Datengrundlage: wb-personalmonitor 2014 (Stufe 1); eigene Berechnung; gewichtet nach Personen; *N*=5 331; Angaben in Prozent.

Abbildung 3. Häufigkeiten von Wochenarbeitszeiten nach Geschlecht

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Die Tätigkeit in der Weiterbildung ist für 43,6 Prozent der Männer und 55,3 Prozent der Frauen eine Haupterwerbstätigkeit (im Fall von Honorarkräften handelt es sich bei den Einnahmen aus Weiterbildung um die Haupteinnahmequelle aus Erwerbsarbeit). Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Frauen liegt mit 17,7 Wochenstunden folgerichtig auch etwas höher als bei Männern (16,8 Wochenstunden). Diese Verhältnisse spiegeln sich auch in der Arbeitszeitstruktur wieder. Männer haben häufiger eine geringfügige Wochenarbeitszeit von weniger als 10 Sunden (53,1%) im Vergleich zu Frauen (47%). Frauen haben hingegen häufiger Arbeitszeitvolumina, welche der klassischen Teilzeitbeschäftigung entsprechen: 12,8 Prozent gehen einer Tätigkeit im Umfang von 10 bis 20 Wochenstunden und 11 Prozent zwischen 20 und 30 Stunden nach. Bei den Männern sind dies jeweils nur 10,8 Prozent und 7 Prozent. Frauen sind zudem häufiger im Umfang der typischen Vollbeschäftigung zwischen 30 und 40 Stunden pro Woche beschäftigt. Während 16,4 Prozent der Frauen in diesem Rahmen tätig sind, sind es bei den Männern nur 12,1 Prozent. Männer sind hingegen häufiger mit mehr als 40 Stunden pro Woche in der Erwachsenen- und Weiterbildung engagiert. Bei den Frauen sind dies nur 12,8 Prozent.

3.2.2 Erwerbstätigkeit

Arne Elias

Bei der Darstellung der Weiterbildungslandschaft in Deutschland wird zumeist die Heterogenität der institutionellen Strukturen betont (z.B. Schrader 2010, S. 267; Nuissl 2010, S. 337; Kraft 2011, S. 406). Diese Heterogenität findet sich auch in den Beschäftigungs- und Erwerbsformen des Personals in der Erwachsenen- und Weiterbildung wieder. Insbesondere der hohe Anteil an Honorarkräften, im Haupt- und Nebenerwerb, aber auch von ehrenamtlich tätigen Weiterbildnerinnen und Weiterbildnern zeichnet die Personallage in der Weiterbildung aus.

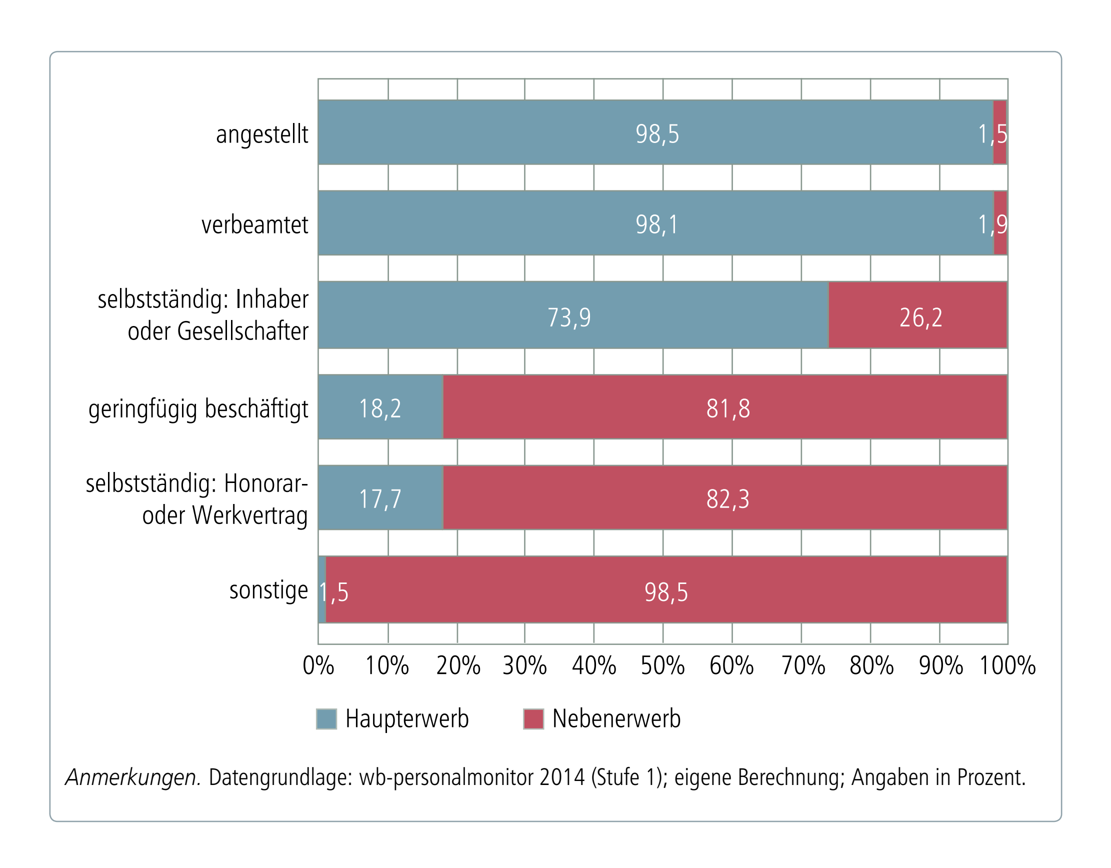
Die bereits in der WSF-Studie belegte weite Verbreitung von Mehrfachbeschäftigung unter den Honorarkräften ist bei der Beschreibung der Erwerbsformen in der Erwachsenen- und Weiterbildung stets zu berücksichtigen. Damit ergibt sich das Bild zur Beschäftigungslage des Personals oft erst aus der Summe mehrerer Beschäftigungsverhältnisse, vor deren Hintergrund der jeweils selbstkonstruierte „Individualberuf" (Dobischat & Elias, 2016b, S. 95; Voß, 2001) erkennbar wird.

Der *wb-personalmonitor* liefert nicht nur Informationen zur Beschäftigung und Vertragsgestaltung auf der ersten Befragungsstufe, sondern auch über die generierten Daten auf der zweiten Stufe. Erst hierdurch können Mehrfachbeschäftigungen identifiziert und Aussagen zur Gesamtbeschäftigungslage des Weiterbildungspersonals gemacht werden. Auf diese Weise lassen sich Aussagen zur komplexen Beschäftigungssituation treffen, die in dieser Form bisher nur im Ansatz möglich waren.

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

3.2.2.1 Haupt- und Nebenerwerb

Die Weiterbildungslandschaft ist traditionell durch atypische Beschäftigungsverhältnisse geprägt. Dabei ist das Verhältnis von haupt- zu nebenberuflichen Tätigkeiten nicht immer deutlich, da eine Reihe von Beschäftigten auf der Basis nebenberuflich konzipierter Stellenkontingente eine hauptberufliche Gesamtbeschäftigung in der Weiterbildung ausübt (Alfänger, Cywinski & Elias 2016, S. 483).



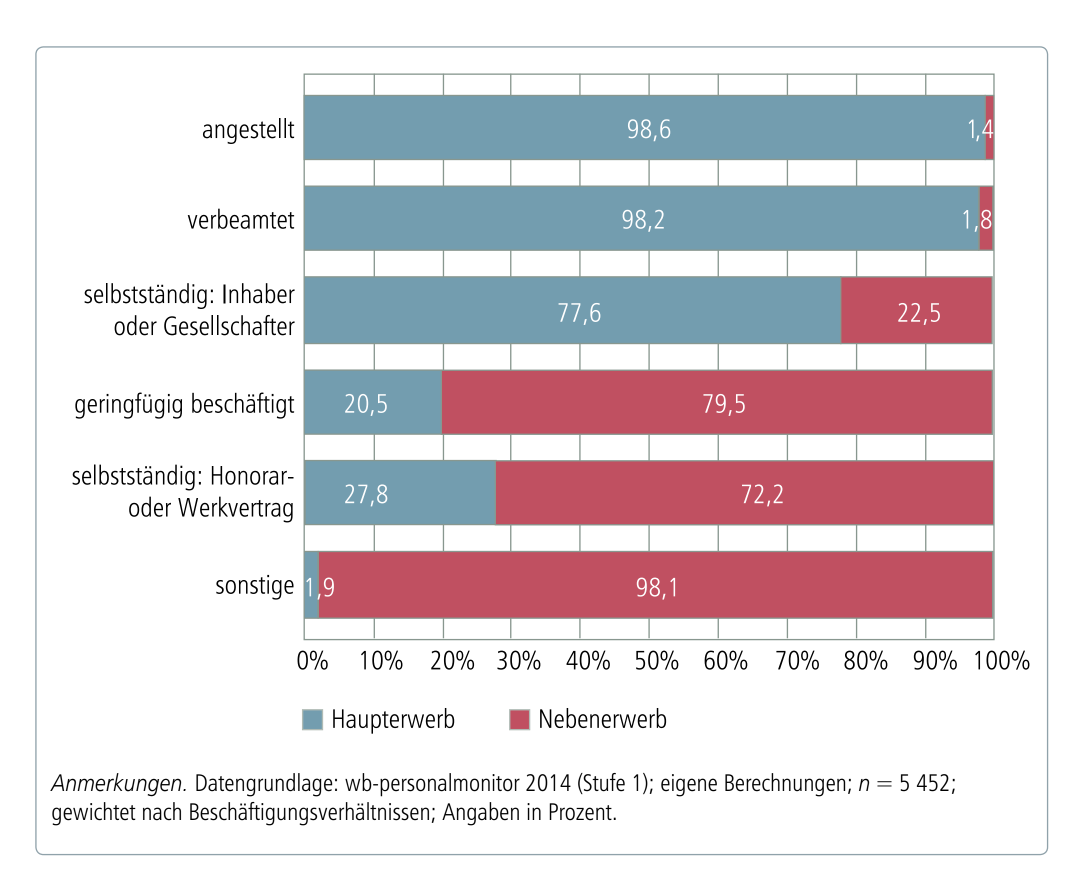
Anmerkungen. Datengrundlage: wb-personalmonitor 2014 (Stufe 1); eigene Berechnung; Angaben in Prozent.

Abbildung 4. Anteile der haupt- und nebenerwerblich bei dem jeweils verknüpften Weiterbildungsanbieter ausgeübten Beschäftigungsverhältnisse nach Beschäftigungsform

Richtet man den Blick zuerst allein auf die Beschäftigungsverhältnisse und die Tätigkeiten innerhalb der ersten Beschäftigung bei den mit dem *wbmonitor*-Datensatz verknüpften Weiterbildungsanbietern (Basis: erste Befragungsstufe), wird deutlich, dass von den hochgerechnet ca. 1,35 Millionen Beschäftigungsverhältnissen gut 70 Prozent nebenberuflich oder im Nebenerwerb ausgeübt werden. Der Großteil dieser nebenerwerblichen Beschäftigungsverhältnisse erfolgt in selbständiger Form, also auf Honorar- und Werkvertragsbasis. Hochgerechnet lässt sich hier von einer Summe von rund 770.000 Vertragsverhältnissen in der Weiterbildung ausgehen, die rund 82 Prozent der nebenerwerblichen Beschäftigungsverhältnisse ausmachen. Für die ehrenamtlich Tätigen ist *per definitionem* davon auszugehen, dass diese Beschäf-

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

tigung nebenberuflich ausgeübt wird und nicht einem Haupterwerb dient.[13] Von den rund 390.000 Beschäftigungsverhältnissen, die haupterwerblich bei den verknüpften Weiterbildungsanbietern ausgeübt werden, entfallen rund 46 Prozent auf Angestellte, dicht gefolgt von der Gruppe der Honorarkräfte mit rund 43 Prozent. Bereits an dieser Stelle wird deutlich, dass für viele Honorarkräfte die Beschäftigung in der Weiterbildung eine Haupterwerbstätigkeit bzw. die alleinige Erwerbstätigkeit darstellt, oft auch bei nur einem Weiterbildungsanbieter. Rund 18 Prozent der Honorar- und Werkverträge in der Weiterbildung bilden für die entsprechenden Selbständigen die Haupteinnahmequelle ihres Erwerbseinkommens (Abb. 4). Für rund 75 Prozent dieser Personen, bei denen keine weiteren Beschäftigungsverhältnisse in der Weiterbildung vorliegen, bedeutet dies, dass die Angaben zur Beschäftigung bei der verknüpften Weiterbildungseinrichtung zugleich die Angaben zur Gesamtbeschäftigung darstellen, die Tätigkeit bei der Einrichtung also ihre Hauptbeschäftigung bildet.



Anmerkungen. Datengrundlage: wb-personalmonitor 2014 (Stufe 1); eigene Berechnungen; $n = 5\,452$; gewichtet nach Beschäftigungsverhältnissen; Angaben in Prozent.

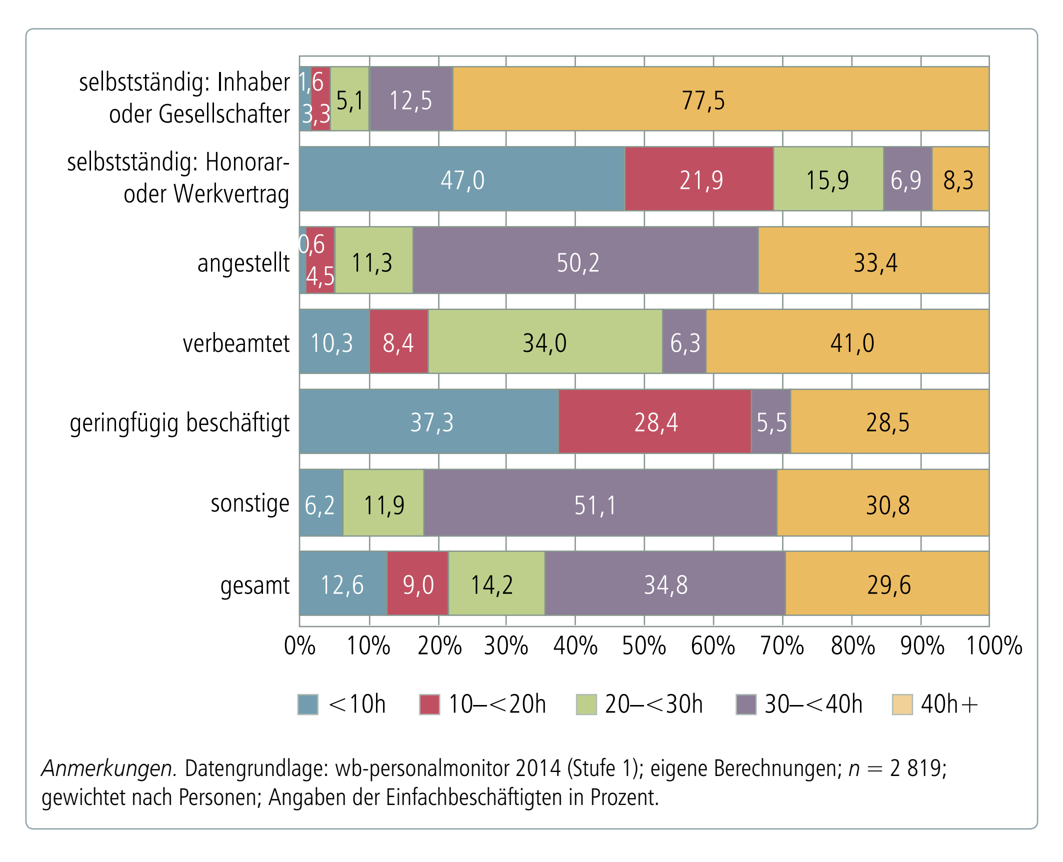
Abbildung 5. Anteile der haupt- und nebenerwerblich in der Weiterbildung insgesamt tätigen Personen nach Beschäftigungsform bei dem jeweils verknüpften Weiterbildungsanbieter

13 Die Gruppen der Ehrenamtler und Auszubildenden wurden in der *wb-personalmonitor*-Befragung auf der ersten Stufe nicht danach befragt, ob sie für diese Einrichtung haupt- oder nebenberuflich arbeiten bzw. ob sie den Hauptteil ihrer Einnahmen mit der Erwerbsarbeit in dieser Einrichtung erwirtschaften.

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Bezogen auf die Gesamtbeschäftigung in der Erwachsenen- und Weiterbildung ist der Anteil der haupterwerblich Selbständigen auf Honorar- und Werkvertragsbasis noch etwas größer (haupterwerblich in der Weiterbildung insgesamt; Basis: erste Stufe). Rund 28 Prozent der Personen, die in ihrer ersten Beschäftigung einen Honorar- oder Werkvertrag ausüben, erwirtschaften ihr Haupteinkommen insgesamt aus der Weiterbildung. Die größte Gruppe der haupterwerblich in der Erwachsenen- und Weiterbildung Tätigen sind aber dennoch die Angestellten. Insgesamt erwirtschaften rund 42 Prozent der Beschäftigten aus dieser Tätigkeit ihr Haupteinkommen (Abb. 5).

Die vorgenannten Ergebnisse zur Verteilung nach Haupt- und Nebenerwerbstätigkeiten in der Weiterbildung basieren auf Auskünften der Befragten, inwieweit sie aus der Tätigkeit in der Erwachsenen- und Weiterbildung den Hauptteil der Einnahmen erwirtschaftet haben bzw. ob die Tätigkeit in der Weiterbildung den Haupterwerb bildet.



Anmerkungen. Datengrundlage: wb-personalmonitor 2014 (Stufe 1); eigene Berechnungen; $n = 2\,819$; gewichtet nach Personen; Angaben der Einfachbeschäftigten in Prozent.

Abbildung 6. Arbeitszeitvolumina der haupterwerblich bei der befragten Weiterbildungseinrichtung tätigen Personen nach Beschäftigungsform

Davon abgegrenzt, wurden Auskünfte der Befragten zu ihren Arbeitszeiten eingeholt, die jedoch nicht für die Bewertung der Haupt- bzw. Nebenberuflichkeit genutzt wurden. Daran wird jedoch deutlich, dass Selbständige in der Weiterbildung nur selten auf Basis einzelner Aufträge ein Vollzeitäquivalent an Wochenarbeitsstunden

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

erreichen. Der Anteil dem Anschein nach nebenberuflich konzipierter Verträge, die nur geringe Stundenvolumina bieten, überwiegt hier deutlich. Obwohl rund 20 Prozent der Selbständigen, die den Hauptteil ihres Erwerbseinkommens aus der Weiterbildung erwirtschaften, angegeben haben, für nur einen Auftraggeber tätig zu sein, erreicht nur ein kleiner Teil der selbständigen Tätigkeiten bei den verknüpften Einrichtungen vollzeitäquivalente Stundenvolumina (Abb. 6).

Ein vollständigeres Bild der Weiterbildungsbeschäftigung ergibt sich jedoch erst aus der Betrachtung der Gesamtbeschäftigung in der Erwachsenen- und Weiterbildung, möglicher Mehrfachbeschäftigungen und somit unter Einbeziehung der zweiten Befragungsstufe.

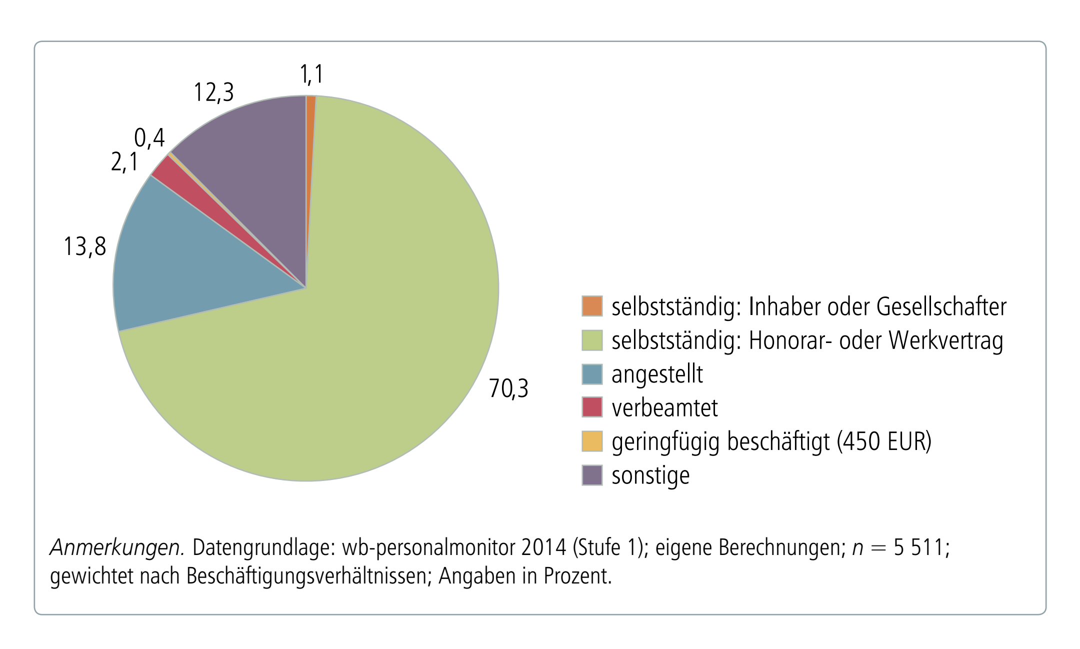
3.2.2.2 Stellung im Beruf

Die Beschäftigungsformen und -varianten des Personals in der Erwachsenen- und Weiterbildung sind darüber hinaus aufgrund eines relativ hohen Anteils an selbständigen Erwerbsformen (WSF, 2005; Alfänger, Cywinski & Elias, 2014a; Martin & Langemeyer, 2014) durch Mehrfachbeschäftigung geprägt. Bei der Beschreibung der entsprechenden Stellung im Beruf ist zu differenzieren zwischen der Betrachtung auf Einrichtungsebene (erste Stufe) und der Gesamtbeschäftigung in der Weiterbildung (zweite Stufe). In beide Befragungsstufen wurden Fragen zur Beschäftigungsform aufgenommen. Während die Fragen der ersten Stufe Auskunft darüber geben, wie die befragten Personen bei den jeweiligen Weiterbildungsanbietern – hier erste Erwerbstätigkeit in der Weiterbildung – beschäftigt sind, lässt sich aus den Fragen in der zweiten Befragungsstufe eine Gesamtbeschäftigung in der Weiterbildung abschätzen, bei der (bei vorgefundener Mehrfachbeschäftigung) alle denkbaren Vertragskombinationen berücksichtigt werden.

Auf der Ebene der Weiterbildungsanbieter (erste Stufe) zeigt sich die Gesamtschau der in der Erwachsenen- und Weiterbildung üblichen Beschäftigungsverhältnisse. Bei 70 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse in der Weiterbildung handelt es sich um selbständige Arbeit in Form von Honorar- und Werkverträgen (Abb. 7). Dies bedeutet, dass zum Befragungszeitpunkt 945.917 Honorar- und Werkverträge mit Weiterbildnern geschlossen waren (Tab. 17). Nur rund 38.244 (4%) dieser Vertragsverhältnisse beinhalten keine Lehrtätigkeiten. Die hohe Anzahl der Honorar- und Werkverträge in der Weiterbildungsbranche ist Ausdruck der traditionellen Arbeitsformen und der Trennung zwischen freiberuflich organisierten Lehraufgaben und im Anstellungsverhältnis ausgeübten organisierenden und planenden Tätigkeiten. Weitere rund 1 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse werden von 14.831 Personen als selbständige Inhaber oder Gesellschafter geführt. Nur rund 14 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse sind Verträge auf Basis sozialversicherungspflichtiger Anstellungen. Hinzu kommen rund 28.792 (2%) beamtenrechtliche Vertragsverhältnisse als Grundlage des Beschäftigungsverhältnisses bei Weiterbildungsanbietern und weitere rund 5.576 (1%) auf geringfügiger Basis (450,- €). Unter den sonstigen Beschäftigungsverhältnissen dominieren die ehrenamtlichen Beschäftigungsverhältnisse, die zwar nicht in jedem Falle dem Erwerb dienen, wohl

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

aber einen nicht zu vernachlässigenden Faktor der Arbeitsorganisation im Feld der Weiterbildung darstellen.



Anmerkungen. Datengrundlage: wb-personalmonitor 2014 (Stufe 1); eigene Berechnungen; *n* = 5 511; gewichtet nach Beschäftigungsverhältnissen; Angaben in Prozent.

Abbildung 7. Beschäftigungsverhältnisse in der Erwachsenen- und Weiterbildung

Tabelle 17

Absolute und relative Häufigkeiten der Beschäftigungsverhältnisse in Erwachsenen- und Weiterbildung

		Beschäftigungsformen						
		selbstständig: Inhaber oder Gesellschafter	selbstständig: Honorar- oder Werkvertrag	angestellt	verbeamtet	geringfügig beschäftigt (450 EUR)	sonstige	gesamt
Haupterwerb								
Nebenerwerb	Anzahl	3 320	675 205	2 483	499	445	162 290	848 242
	Anteil	0.40	79.60	0.30	0.10	0.50	19.10	100
Haupterwerb	Anzahl	11 506	265 092	181 145	27 685	1100	2 501	489 029
	Anteil	2.40	54.20	37.00	5.70	0.20	0.50	100
Geschlecht								
männlich	Anzahl	9 256	476 053	74 121	18 120	1 709	95 429	674 688
	Anteil	1.40	70.60	11.00	2.70	0.30	14.10	100
weiblich	Anzahl	5 500	462 976	108 260	9836	3 729	69 825	660 126
	Anteil	0.80	70.10	16.40	1.50	0.60	10.60	100

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Tabelle 17 (Fortsetzung)

		Beschäftigungsformen						
		selbstständig: Inhaber oder Gesellschafter	selbstständig: Honorar- oder Werkvertrag	angestellt	verbeamtet	geringfügig beschäftigt (450 EUR)	sonstige	gesamt
Lehrtätigkeit								
keine Lehre	Anzahl	1 872	38 244	65 459	3 989	2 245	55 404	167 213
	Anteil	1.28	34.44	46.29	2.76	1.66	12.75	100
anteilig lehrtätig	Anzahl	8 945	104 616	84 067	10 002	1 564	44 130	265 690
	Anteil	2.76	46.37	33.62	3.63	0.75	12.31	100
überwiegend lehrtätig	Anzahl	3 556	752 510	27 347	12 841	1 460	42 424	840 138
	Anteil	0.33	89.15	2.55	1.13	0.22	6.53	100
lehrtätig gesamt (1–100%)	Anzahl	12 501	857 126	111 414	22 843	3 024	86 554	1 105 828
	Anteil	1.13	77.51	10.08	2.07	0.27	7.83	100
nach Alter								
60 Jahre und älter	Anzahl	4 907	215 018	20 218	5 255	1 149	56 404	302 951
	Anteil	1.60	71.00	6.70	1.70	0.40	18.60	100
50–59 Jahre	Anzahl	5 035	313 665	63 663	10 352	763	45 622	439 100
	Anteil	1.10	71.40	14.50	2.40	0.20	10.40	100
40–49 Jahre	Anzahl	3 431	236 601	47 535	8 217	995	38 022	334 801
	Anteil	1.00	70.70	14.20	2.50	0.30	11.40	100
19–39 Jahre	Anzahl	1 120	157 779	49 910	3 211	2 553	20 453	235 026
	Anteil	0.50	67.10	21.20	1.40	1.10	8.70	100
nach Einrichtungstyp								
privat-kommerziell	Anzahl	12 438	155 825	38 267	0	1 324	2 294	210 147
	Anteil	4.70	78.20	15.50	0.00	0.60	1.00	100
privat-gemeinnützig	Anzahl	706	115 689	42 964	571	846	7 636	168 412
	Anteil	0.42	68.69	25.51	0.34	0.50	4.53	100
betrieblich oder wirtschaftsnah	Anzahl	921	163 019	33 520	1 480	221	59 395	258 556
	Anteil	0.36	63.05	12.96	0.57	0.09	22.97	100
berufliche Schule oder (Fach-)Hochschule	Anzahl	256	81 963	21 990	25 073	1 876	2 101	133 259
	Anteil	0.19	61.51	16.50	18.82	1.41	1.58	100
Volkshochschule	Anzahl	111	188 058	6 610	412	602	9 347	205 141
	Anteil	0.05	91.67	3.22	0.20	0.29	4.56	100
Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbands oder Vereins	Anzahl	299	222 414	36 816	607	644	84 319	345 100
	Anteil	0.09	64.45	10.67	0.18	0.19	24.43	100
sonstige	Anzahl	100	18 949	5 253	649	63	582	25 596
	Anteil	0.39	74.03	20.52	2.54	0.24	2.27	100
gesamt	Anzahl	14 831	945 917	185 421	28 792	5 576	165 674	1 346 211
	Anteil	1.10	70.30	13.80	2.10	0.40	12.30	100

Anmerkungen. Datengrundlage: wb-personalmonitor 2014 (Stufe 1); eigene Berechnungen; $n = 5\,511$; gewichtet nach Beschäftigungsverhältnissen.

Tabelle 18

Absolute und relative Häufigkeiten der Beschäftigten in der Erwachsenen- und Weiterbildung nach Beschäftigungsform der ersten Erwerbstätigkeit

		Beschäftigungsformen						
		selbstständig: Inhaber oder Gesellschafter	Selbstständig: Honorar- oder Werkvertrag	angestellt	verbeamtet	geringfügig beschäftigt (450 EUR)	sonstige	gesamt
Mehrfachbeschäftigung								
Mehrfach-beschäftigte	Anzahl	2 072	131 826	8 910	2 403	489	16 023	161 723
	Anteil	1.30	81.50	5.50	1.50	0.30	9.90	100
Einfach-beschäftigte	Anzahl	8 940	261 196	139 932	20 774	3 984	94 723	529 549
	Anteil	1.70	49.30	26.40	3.90	0.80	17.90	100
Haupterwerb								
Nebenerwerb	Anzahl	2 471	281 981	2 000	406	3 536	107 943	398 337
	Anteil	0.60	70.80	0.50	0.10	0.90	27.10	100
Haupterwerb	Anzahl	8 537	108 703	145 415	22 279	911	2 132	287 977
	Anteil	3.00	37.30	50.50	7.70	0.30	0.70	100
Geschlecht								
männlich	Anzahl	6 871	197 878	59 645	14 583	1 355	65 999	346 331
	Anteil	2.00	57.10	17.20	4.20	0.40	19.10	100
weiblich	Anzahl	4 087	192 308	86 758	7 924	3 005	44 399	338 481
	Anteil	1.20	56.80	25.60	2.30	0.90	13.10	100
Lehrtätigkeit								
keine Lehre	Anzahl	1 388	15 961	52 459	3 217	1 790	39 761	114 576
	Anteil	1.20	13.90	45.80	2.80	1.60	34.70	100
anteilig lehrtätig	Anzahl	6 627	43 407	67 512	8 064	1 270	26 977	153 857
	Anteil	4.30	28.20	43.90	5.20	0.80	17.50	100
überwiegend lehrtätig	Anzahl	2 655	312 646	21 985	10 319	1 174	27 132	375 911
	Anteil	0.70	83.20	5.80	2.70	0.30	7.20	100
lehrtätig gesamt (1–100%)	Anzahl	9 282	356 053	89 497	18 383	2 444	54 109	529 768
	Anteil	1.75	67.21	16.89	3.47	0.46	10.21	100
Alter								
60 Jahre und älter	Anzahl	3 640	89 596	16 257	4 228	922	36 783	151 426
	Anteil	2.40	59.20	10.70	2.80	0.60	24.30	100
50–59 Jahre	Anzahl	3 735	129 725	51 077	8 360	607	29 562	223 066
	Anteil	1.70	58.20	22.90	3.70	0.30	13.30	100
40–49 Jahre	Anzahl	2 521	98 347	38 021	6 606	806	26 944	173 245
	Anteil	1.50	56.80	21.90	3.80	0.50	15.60	100
19–39 Jahre	Anzahl	862	65 731	40 158	2 575	2 053	14 262	125 641
	Anteil	0.70	52.30	32.00	2.00	1.60	11.40	100
gesamt	Anzahl	11 012	393 022	148 842	23 177	4 473	110 747	691 272
	Anteil	1.60	56.80	21.50	3.40	0.60	16.00	100

Anmerkungen. Datengrundlage: wb-personalmonitor 2014 (Stufe 1); eigene Berechnungen; $n = 5\,511$; gewichtet nach Personen.

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Der *wb-personalmonitor* eröffnet die Möglichkeit, durch die zweite Befragungsstufe auf geringerer Fallzahl basierend Aussagen zur Gesamtbeschäftigung der Befragten zu treffen. Unter Anwendung des Personengewichts für die zweite Befragungsstufe wird aus den dort gestellten Fragen zur Stellung im Beruf die Verteilung der Vertragsverhältnisse auf Personen deutlich. So sind 29 Prozent der Weiterbildner bei einem Anbieter angestellt und rund 7 Prozent selbst Inhaber oder Gesellschafter einer Weiterbildungseinrichtung. Rund 54 Prozent der Personen werden auf Basis selbständiger Honorar- und Werkverträge beschäftigt und 18 Prozent gehen einer Weiterbildungsbeschäftigung ehrenamtlich nach (Tab. 19). Insgesamt sind rund 23 Prozent des Personals für mehr als einen Arbeit- bzw. Auftraggeber in der Weiterbildungsbranche beschäftigt. Die Mehrzahl der Weiterbildungsbeschäftigten (77%) sind demnach für nur einen Anbieter tätig. Unter den Selbständigen, die auf Honorar- und Werkvertragsbasis tätig sind, sind 34 Prozent der Personen mehrfachbeschäftigt.

Tabelle 19

Beschäftigungsformen des Weiterbildungspersonals

Beschäftigungsform	absolute Häufigkeit	relative Häufigkeit
selbstständig: Inhaber oder Gesellschafter	45 269	7.0
selbstständig: Honorar- oder Werkvertrag	374 681	54.0
angestellt	201 094	29.0
verbeamtet	31 112	5.0
geringfügig beschäftigt (unter 450 EUR)	18 227	3.0
ehrenamtlich	127 254	18.0
in Ausbildung	51	0.0
Praktikum	700	0.0
Leih- oder Zeitarbeit	614	0.0
Anzahl Beschäftigungsformen	799 004	116.0
Anzahl der Personen	688 996	100.0

Anmerkungen. Datengrundlage: wb-personalmonitor 2014 (Stufe 2); eigene Berechnungen; $n = 1\,243$; gewichtet nach Personen.

Selbst unter den haupterwerblich Selbständigen und Honorarkräften, jener Personengruppe also, bei der unter gelungener individueller Professionalisierung von einer besonders hohen Quote an Mehrfachbeschäftigung in unterschiedlichen Einrichtungen und womöglich verschiedenen pädagogischen Handlungsfeldern auszugehen wäre (Nittel, 2011b, S. 355), ist nur bei 54 Prozent der Personen eine Mehrfachbeschäftigung vorzufinden. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass 46 Pro-

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

zent der hauptberuflichen Honorarkräfte ihren Lebensunterhalt zum Zeitpunkt der Befragung auf Basis von Honorarverträgen bei nur einem Weiterbildungsanbieter erwirtschafteten. Selbst innerhalb der Gruppe der hauptberuflichen Honorarkräfte mit überwiegendem Lehranteil, bei denen die Mehrfachbeschäftigung am häufigsten vorzufinden ist (Alfänger, Cywinski & Elias, 2016), beträgt die Quote der Mehrfachbeschäftigungen nur 56 Prozent. Zum Vergleich konnte die Online-Umfrage von Alfänger, Cywinski und Elias (2016; Bezugsjahr 2011) auf nicht-repräsentativer Basis einen Wert von 72 Prozent, die WSF-Studie (Bezugsjahr 2004) einen Wert von 68 Prozent (WSF, 2005) bestimmen. Auffällig ist dabei, dass hauptberufliche Honorarkräfte mit einem hohen Stundenanteil nicht zwangsläufig häufiger mehrfachbeschäftigt sind als hauptberufliche Selbständige mit einem geringeren Stundenanteil. So sind zwar rund 57 Prozent der hauptberuflichen Honorarkräfte, die mehr als 30 Stunden pro Woche in der Weiterbildung arbeiten, für mehrere Weiterbildungseinrichtungen tätig. Bei mehr als 39 Stunden pro Woche liegt der Anteil der Mehrfachbeschäftigten bei 54 Prozent.[14]

Auf Basis dieser Befunde ist für Teile der Weiterbildungslandschaft und die dort tätigen Personen nur schwer von Professionalisierung der Lehrtätigkeit in Form erfolgreicher Freiberuflichkeit (Lenk, 2010) auszugehen. Der gelungenen individuellen Professionalisierung (Nittel, 2011b) Einzelner, die sich eben auch an der erfolgreichen Vermarktung der Lehrtätigkeit mit hohen Stundenvolumina und für verschiedene Auftraggeber zeigt, steht dabei eine arbeitnehmerähnliche Abhängigkeit anderer freiberuflicher Dozenten entgegen.

Ohne an dieser Stelle vertiefend darauf einzugehen, scheinen sich Professionalisierungschancen auf dem Arbeitsmarkt Weiterbildung zu polarisieren. Insbesondere in den Arbeiten aus dem Kontext der Erhebung der Universität Duisburg-Essen aus dem Jahre 2012 hat sich gezeigt, dass die Rahmenbedingungen in den Anbietersegmenten der öffentlich finanzierten Weiterbildung gegenüber jenen in der privat oder betrieblich finanzierten Weiterbildung sowie der Vertragsstatus Einfluss auf die Beschäftigungsrisiken und -chancen nehmen (Dobischat, Fischell & Rosendahl, 2010a, 2010b; Alfänger, Cywinski & Elias, 2013, 2016; Elias, Dobischat, Cywinski & Alfänger, 2015; Alfänger et al., 2016; Dobischat & Elias, 2016b). Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass sich die Gesamtbeschäftigung in der Weiterbildung aus der Kombination unterschiedlicher Vertragsverhältnisse ergibt und gerade die gelungene individuelle Professionalisierung sich eben auch in der erfolgreichen Etablierung am Arbeitsmarkt für mehrere Arbeitgeber zeigt.

Alfänger, Cywinski und Elias (2014b) haben in ihrer Studie zur Beschäftigung in der Weiterbildung vier Beschäftigungstypen unterschieden, die die Gesamtbeschäftigungslage charakterisieren:

14 Bei der Betrachtung der referierten Verhältnisse im Vergleich zu anderen Studien ist zu berücksichtigen, dass die vergleichsweise niedrige Anzahl an Mehrfachbeschäftigten auch aus der Gewichtung und in diesem Rahmen berücksichtigten höheren Wahrscheinlichkeit von Mehrfachbeschäftigten, an der Befragung teilzunehmen, resultieren kann (Kap 2.2.4).

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Typ 1: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, die aus der Weiterbildungstätigkeit ihren Haupterwerb erzielen;
Typ 2: Selbständige bzw. Freiberufler, die aus der Weiterbildungstätigkeit ihren Haupterwerb erzielen;
Typ 3: Personen, die in der Weiterbildung tätig sind, ihren Haupterwerb aber aus einer anderen beruflichen Tätigkeit erwirtschaften;
Typ 4: Personen, die zwar in der Weiterbildung tätig sind, ihr Haupteinkommen aber aus anderen Quellen beziehen (z.B. Einkommen des Lebenspartners, Transferleistungen, Renten, Kapitalerträgen, etc.).

Um diese Typen auf Basis der vorliegenden Daten des *wb-personalmonitors* zu nutzen, können die auf der zweiten Befragungsstufe erhobenen detaillierten Arbeitszeiten je Vertragsform herangezogen werden. Sofern für eine Person unterschiedliche Beschäftigungsformen vorliegen, wird dabei diejenige Beschäftigungsform mit der höchsten Wochenarbeitszeit als Hauptbeschäftigung gewertet. Inhaber von Weiterbildungseinrichtungen, die eigenes Personal beschäftigen, wurden in dieser Betrachtung dem Typ 1, Inhaber ohne eigene Beschäftigte hingegen dem Typ 2 zugerechnet. Demnach ergeben sich für den Datensatz des *wb-personalmonitors* ebenfalls vier Beschäftigungstypen:
Typ 1: Angestellte, Beamte und Inhaber von Weiterbildungseinrichtungen, für die die Beschäftigung in der Weiterbildung den Haupterwerb darstellt;
Typ 2: hauptberuflich Selbständige auf der Basis von Werk- und Honorarverträgen und soloselbständige Inhaber, für die die Beschäftigung in der Weiterbildung den Haupterwerb darstellt;
Typ 3: nebenberufliche Weiterbildner auf Basis unterschiedlicher Vertragsarten, die außerhalb der Weiterbildung einen Hauptberuf ausüben;
Typ 4: Weiterbildner, die außerhalb der Weiterbildung keinen Beruf ausüben und den Hauptteil ihrer Einnahmen nicht aus der Weiterbildung, sondern aus anderen Quellen beziehen (Nebenerwerb ohne Hauptberuf).[15]

Betrachtet man das Weiterbildungspersonal nach dieser Systematik, so zeigt sich ein etwas deutlicheres Bild von der Beschäftigungsstruktur. So bilden die beiden nebenerwerblichen Beschäftigungstypen des klassischen Nebenerwerbs mit Hauptberuf (Typ 3) und die Nebenerwerbstätigkeit ohne Hauptberuf (Typ 4) die beiden größten Gruppen des Weiterbildungspersonals. Dies steht im Gegensatz zum Eindruck, den man aus der gegenwärtigen Diskussion gewinnt: Denn hier stehen meist die hauptberuflichen Beschäftigtengruppen in der Weiterbildung im Zentrum der Aufmerksamkeit. Dabei sind es insbesondere die Debatten um Professionalisierung und Pre-

15 Die Typenzuordnung stützt sich auf Angaben zum Haupterwerb, den Beschäftigungsformen und jeweiligen Arbeitszeiten. Für 51 Fälle der zweiten Stufe ist keine eindeutige Zuordnung möglich, da entweder Beschäftigungen gleichrangig sind oder die Angaben unplausibel waren. Die Angaben beruhen daher auf n = 1.192 Fällen.

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

karisierung der Beschäftigung in der Weiterbildung, die diese Teilbetrachtung der hauptberuflichen Beschäftigung in der Weiterbildung sinnvoll erscheinen lassen (Dobischat & Elias, 2016b). Darüber hinaus verweist die enorme Bedeutung nebenberuflicher Beschäftigtengruppen auf die Notwendigkeit, diese in die Professionalitätsdebatte stärker zu integrieren. Es ist davon auszugehen, dass gerade die klassischen Nebenerwerbsgruppen Kompetenzen, Wissen und Erfahrungen aus ihrem Hauptberuf mitbringen, die sie in Lehrveranstaltungen der Weiterbildung einbringen. 97 Prozent der nebenberuflich in der Weiterbildung Tätigen (Typ 3) üben eine Lehrtätigkeit aus und sind damit die am stärksten in der Lehre eingesetzte Gruppe. So ist vielleicht gerade innerhalb dieser nebenberuflichen Gruppe die Frage nach gelungener individueller Professionalisierung zu stellen.

Obwohl das Geschlechterverhältnis in der Weiterbildung insgesamt ausgeglichen scheint, fällt bei dieser Betrachtung auf, dass die hauptberufliche Tätigkeit in der Weiterbildung weiblich geprägt ist (Kap. 3.2.1.2). Insbesondere die selbständigen Tätigkeiten im Hauptberuf (Typ 2) werden von Frauen dominiert (67%). Die größten Arbeitgeber für hauptberufliche Honorarkräfte und (Solo-)Selbständige sind privatkommerzielle Weiterbildungsanbieter und die Volkshochschulen (Tab. 20).

Tabelle 20

Absolute und relative Häufigkeiten der Beschäftigungstypen und ihre Verteilung

		TYP 1	TYP 2	TYP 3	TYP 4	gesamt
Mehrfachbeschäftigung						
Einfachbeschäftigte	Anzahl	158 868	54 715	131 577	139 207	484 367
	Anteil	32.8	11.3	27.2	28.7	100
Mehrfachbeschäftigte	Anzahl	21 949	47 928	57 395	51 580	178 852
	Anteil	12.3	26.8	32.1	28.8	100
Geschlecht						
männlich	Anzahl	79 262	33 461	91 986	125 472	330 181
	Anteil	24	10.1	27.9	38	100
weiblich	Anzahl	100 430	69 182	96 986	64 788	331 386
	Anteil	30.3	20.9	29.3	19.6	100
Lehrtätigkeit						
keine Lehre	Anzahl	54 775	5 402	5 124	44 790	110 091
	Anteil	49.8	4.9	4.7	40.7	100
anteilig lehrtätig	Anzahl	71 215	8 343	15 780	35 366	130 705
	Anteil	54.5	6.4	12.1	27.1	100
überwiegend lehrtätig	Anzahl	54 826	88 898	168 069	110 630	422 423
	Anteil	13	21	39.8	26.2	100
lehrtätig gesamt (1–100%)	Anzahl	126 041	97 240	183 849	145 998	553 128
	Anteil	22.8	17.6	33.2	26.4	100

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Tabelle 20 (Fortsetzung)

		TYP 1	TYP 2	TYP 3	TYP 4	gesamt
Alter						
60 Jahre und älter	Anzahl	21 129	25 526	18 055	103 207	167 917
	Anteil	12.6	15.2	10.8	61.5	100
50–59 Jahre	Anzahl	67 423	33 120	86 793	33 205	220 541
	Anteil	30.6	15	39.4	15.1	100
40–49 Jahre	Anzahl	42 954	33 702	48 884	36 737	162 278
	Anteil	26.5	20.8	30.1	22.6	100
19–39 Jahre	Anzahl	49 311	10 294	35 241	17 637	112 483
	Anteil	43.8	9.2	31.3	15.7	100
Einrichtungstyp						
privat-kommerziell	Anzahl	34 221	24 066	25 339	10 656	94 283
	Anteil	36.3	25.5	26.9	11.3	100
privat-gemeinnützig	Anzahl	32 597	11 434	20 149	20 419	84 600
	Anteil	38.5	13.5	23.8	24.1	100
betrieblich oder wirtschaftsnah	Anzahl	31 064	11 487	39 581	60 180	142 312
	Anteil	21.8	8.1	27.8	42.3	100
berufliche Schule oder (Fach-)Hochschule	Anzahl	33 329	6 842	23 863	12 575	76 610
	Anteil	43.5	8.9	31.2	16.4	100
Volkshochschule	Anzahl	7 914	25 884	29 418	23 404	86 620
	Anteil	9.1	29.9	34	27	100
Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbands oder Vereins	Anzahl	37 149	19 662	47 059	60 866	164 757
	Anteil	22.6	11.9	28.6	37	100
sonstige	Anzahl	4 542	3 266	3 563	2 666	14 037
	Anteil	32.4	23.3	25.4	19	100
gesamt	Anzahl	180 816	102 642	188 973	190 787	663 219
	Anteil	27.3	15.5	28.5	28.8	100

Anmerkungen. Datengrundlage: wb-personalmonitor 2014; eigene Berechnungen; $n = 1\ 192$; gewichtet nach Personen.

Jüngere Beschäftigte sind insbesondere in Festanstellungen in der Weiterbildung zu finden. So arbeiten rund 44 Prozent der 19 bis 39-jährigen Weiterbildnerinnen und Weiterbildner im Beschäftigungstyp 1, wohingegen insbesondere die nebenerwerblichen Beschäftigungstypen durch frühere Geburtenjahrgänge dominiert werden. Der hohe Anteil der über 60-Jährigen im Beschäftigunsgtyp 4 ist dabei auch auf die ehrenamtlich Tätigen zurückzuführen, die überproportional höheren Alters sind.

3.2.2.3 Tätigkeitsumfang

Zu Recht ist darauf hingewiesen worden, dass die Weiterbildung in Bezug auf die Arbeitszeiten des Personals im Vergleich zu anderen Branchen eine besondere Stel-

lung einnimmt (Langemeyer & Martin, 2014). Die mittlere Gesamtarbeitszeit der Beschäftigten in der Weiterbildung, also die Summe der einzelnen Arbeitszeiten der verschiedenen Beschäftigungsformen im Falle der Mehrfachbeschäftigung, liegt bei rund 22 Stunden pro Woche. Bezogen auf die einzelnen Vertrags- bzw. Beschäftigungsverhältnisse in der Weiterbildung, die in Kombination mit den Einrichtungen auf der ersten Befragungsstufe erfasst wurden, liegt sie bei nur 10,6 Stunden pro Woche. Während Inhaber und Gesellschafter in ihrer ersten Beschäftigung eine mittlere Arbeitszeit von rund 36,3 Stunden pro Woche und Angestellte in ihrem ersten Vertragsverhältnis eine mittlere Arbeitszeit von rund 35 Stunden pro Woche haben, liegt die mittlere Arbeitszeit eines einzelnen Honorarvertrags bzw. eines Honorarvertragsnehmers in seiner ersten Beschäftigung in der Weiterbildung bei rund 5,6 Stunden pro Woche (Tab. 21).

Betrachtet man die Gesamtbeschäftigung in der Weiterbildung und differenziert nach den Beschäftigungstypen, zeigt sich, dass die hauptberuflichen Honorarkräfte und (Solo-)Selbständigen mit einer mittleren Arbeitszeit von 31,3 Stunden pro Woche etwas kürzere Arbeitszeiten aufweisen, als Angestellte, Beamte und Inhaber mit einer mittleren Wochenarbeitszeit von 35,4 Stunden.

Tabelle 21

Mittlere Arbeitszeiten der ersten Erwerbstätigkeit bei den verknüpften Einrichtungen nach Beschäftigungsverhältnissen

Beschäftigungsform	mittlere Weiterbildungs-arbeitszeit (*M*)	*SE*	95% Conf. Intervall		*n*
selbstständig: Inhaber oder Gesellschafter	36.4	0.2	36.1	36.6	14 720
selbstständig: Honorar- oder Werkvertrag	5.6	0	5.6	5.6	884 835
angestellt	35	0	35	35.1	184 449
verbeamtet	28.5	0.1	28.3	28.6	28 125
geringfügig beschäftigt (450 EUR)	9.7	0.1	9.5	10	5 257
sonstige	3.8	0	3.8	3.8	144 111

Anmerkungen. Datengrundlage: wb-personalmonitor 2014 (Stufe 1); eigene Berechnungen; $n = 5\,342$; gewichtet nach Beschäftigungsverhältnissen.

Tabelle 22

Mittlere Arbeitszeiten in der Weiterbildung insgesamt als Summe aller Beschäftigungsverhältnisse nach Beschäftigungstypen

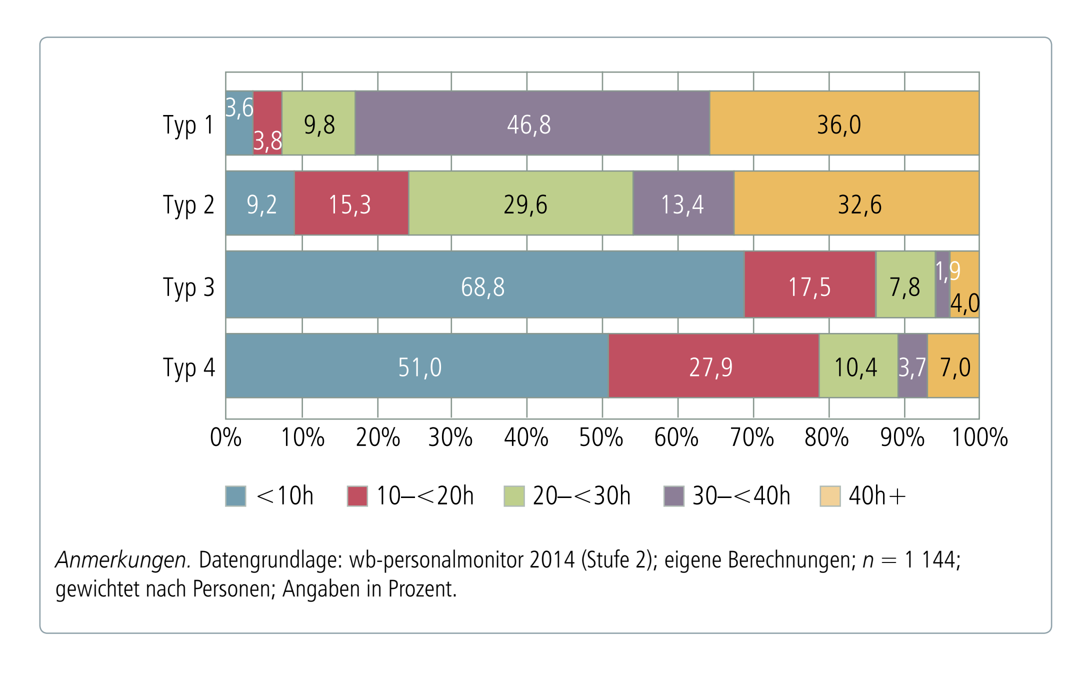
Gesamt-beschäftigungstyp	mittlere Weiterbildungs-arbeitszeit (*M*)	*SE*	95% Conf. Intervall		*n*
Typ 1	35.4	0	35.3	35.4	180 817
Typ 2	31.3	0.1	31.2	31.4	102 642
Typ 3	9.5	0	9.4	9.5	162 747
Typ 4	12.3	0	12.2	12.3	141 633

Anmerkungen. Datengrundlage: wb-personalmonitor 2014 (Stufe 2); eigene Berechnungen; $n = 1\ 192$; gewichtet nach Personen.

Die Betrachtung nach Beschäftigungstypen macht aber auch deutlich, dass die Frage der Haupt- bzw. Nebenerwerbstätigkeit nicht zwingend mit einem entsprechenden Stundenvolumen korrespondiert, sondern dass die Arbeit in der Weiterbildung es einerseits ermöglicht, auf Basis eines geringen Stundenvolumens selbständig erfolgreich zu arbeiten, andererseits ein hohes Stundenvolumen die Basis für eine nur nebenerwerbliche Tätigkeit sein kann. So sind in den nebenerwerblichen Beschäftigungsgruppen (Typ 3 und 4) Personen mit besonders hohem Stundenvolumen vorzufinden. Umgekehrt gibt es unter den haupterwerblichen Beschäftigtengruppen (Typ 1 und 2) Personen mit besonders geringem Arbeitsstundenvolumen, was insbesondere auf die Honorarkräfte und (Solo-)Selbständigen (Typ 2) zutrifft, die im Vergleich zu den Angestellten und Beamten niedrigere Arbeitsstundenvolumina (inklusive Vor- und Nachbearbeitungszeiten im Falle der Lehrtätigkeiten) aufweisen (Abb. 8).

Dass die individuellen Arbeitszeiten im direkten Zusammenhang mit realisierten Einkommen stehen, liegt auf der Hand (Dobischat & Elias, 2016b, S. 96; Martin & Langemeyer, 2014; Martin, i.V.). Anhand der Daten des *wb-personalmonitors* wird allerdings deutlich, dass hohe Arbeitszeiten in der Weiterbildung nicht zwingend vor prekären Beschäftigungssituationen schützen, genauso wenig wie relativ geringe Arbeitszeiten in der Weiterbildung ein hohes Gesamteinkommen ausschließen. Zwar sind niedrige Arbeitszeiten ein zentrales Prekaritätsrisiko; eine in der Summe hohe Gesamtarbeitszeit kann aber auch aus der prekären Lage der Beschäftigung resultieren und auch hohe Arbeitszeitvolumina können auf Basis niedriger Löhne und Stundensätze die Gesamteinkommenssituation nur unzureichend ausgleichen (Alfänger, Cywinski & Elias 2016, S. 448ff.; Martin, i.V.). So arbeiten rund 13 Prozent der hauptberuflich Selbständigen (Typ 2) zwar mehr als 40 Stunden in der Woche in der Weiterbildung und erwirtschaften dennoch ein Einkommen, das unterhalb von 1.750 € im Monat liegt (Kap. 3.2.2.5).

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w



Anmerkungen. Datengrundlage: wb-personalmonitor 2014 (Stufe 2); eigene Berechnungen; n = 1 144; gewichtet nach Personen; Angaben in Prozent.

Abbildung 8. Arbeitszeiten in der Weiterbildung insgesamt nach Beschäftigungstypen

3.2.2.4 Vertragsform und Laufzeiten

Neben dem Rückgriff auf flexible Beschäftigungsformen (d.h. Einsatz selbständiger Lehrkräfte auf Honorar- und Werkvertragsbasis) wird in der Weiterbildungsbranche auf eine große Anzahl befristeter Beschäftigungen gesetzt. Rund 22 Prozent der Personen, die in einem Anstellungsverhältnis für Weiterbildungseinrichtungen tätig sind, haben einen befristeten Arbeitsvertrag. Damit ist die Befristungsquote innerhalb der Weiterbildung auf einem ähnlich hohen Niveau wie diejenige der gesamten Branche Erziehung und Wissenschaft auf Basis des IAB Betriebspanels 2012 (IAB, 2013). Bei einer mittleren Befristungsquote von 9,5 Prozent in Deutschland ist der Bereich Erziehung und Unterricht im Besonderen von Befristungen geprägt (ebd.). Einen ähnlich hohen Wert weisen die Branchen Gastgewerbe (21,4%) und Organisationen ohne Erwerbscharakter (19,2%) auf. Als deutlich stabilere Beschäftigungssysteme können hingegen das Baugewerbe (2,8%) und die Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (2,4%) gelten. Als Ausdruck der zunehmenden Flexibilisierungsinteressen auf Seiten der beschäftigenden Einrichtungen können auch die Befristungsquoten bei Neueinstellungen herangezogen werden. In Bezug auf Neueinstellungen ist die gesamte Branche Erziehung und Wissenschaft mit Befristungsquoten von 76 Prozent auffällig (ebd.). Im vorliegenden Sample zeigt sich insbesondere für die Gruppe, die erstmals 2014 eine Tätigkeit in der Weiterbildung aufgenommen hat, eine hohe Quote an befristeten Einstellungen (Tab. 23). Die mittlere Befristungsdauer beträgt 19 Monate, wobei die Spanne der Befristungen von 2 bis 75 Monaten reicht.

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Tabelle 23

Häufigkeiten der Befristungen der Angestellten nach Dauer der Berufszugehörigkeit seit Aufnahme der ersten Tätigkeit in der Weiterbildung

Zeitraum der Berufszugehörigkeit seit der ersten Tätigkeit in der Weiterbildung		Befristungen			gesamt
		unbefristet	befristet	befristete Aufstockung	
unter 1 Jahr	Anzahl	1 490	2 834	0	4 324
	Anteil	34.50	65.50	0.00	100
1–5 Jahre	Anzahl	20 196	16 180	618	36 994
	Anteil	54.60	43.70	1.70	100
5–10 Jahre	Anzahl	21 049	5 817	1 030	27 896
	Anteil	75.50	20.90	3.70	100
10–20 Jahre	Anzahl	34 550	5 255	1 213	41 018
	Anteil	84.20	12.80	3.00	100
mehr als 20 Jahre	Anzahl	37 794	4 263	1 024	43 081
	Anteil	87.70	9.90	2.40	100
gesamt	Anzahl	115 079	34 349	3 885	153 313
	Anteil	75.1	22.4	2.5	100

Anmerkungen. Datengrundlage: wb-personalmonitor 2014; eigene Berechnungen; $n = 2\,736$; gewichtet nach Personen.

Die befristete Aufstockung von Verträgen ist insbesondere bei Frauen vorzufinden. Rund 86 Prozent der Personen mit diesem Vertragstyp sind weiblich. Auch insgesamt sind Frauen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen etwas häufiger befristet beschäftigt, wenngleich der Unterschied hier nicht so deutlich ins Gewicht fällt (21% Befristung unter Männern, 23% Befristung unter Frauen).

3.2.2.5 Einkommen

Die Frage des aus Weiterbildungstätigkeit erzielten Einkommens ist insbesondere dann zentral, wenn die Diskussion auf die in Teilen prekäre Beschäftigungslage in der Weiterbildung fokussiert (Martin & Langemeyer, 2014; Dobischat, Fischell & Rosendahl, 2010a, 2010b; Alfänger, Cywinski & Elias, 2016). Im Rahmen des *wb-personalmonitors* wurde das Einkommen in der ersten Befragungsstufe in Bezug auf die Gesamtbeschäftigung in der Weiterbildung abgefragt. Dies gibt die Möglichkeit, vertiefende Aussagen zu Beschäftigungs- und Lebenssituation der Beschäftigten in der Weiterbildungsbranche zu treffen.

Das mittlere Bruttoeinkommen (arithmetisches Mittel) in der Weiterbildung liegt bei 1.811,21 €, der Median hingegeben liegt bei der Gesamtheit aller Weiterbildungsbeschäftigten bei 1.000,00 €. Diese Werte sind offensichtlich auch Ausdruck der heterogenen und in weiten Teilen atypischen Beschäftigungsformen in der Weiterbildung. Bezogen auf annähernd vollzeitbeschäftigte Weiterbildner und Weiterbildnerinnen (im Intervall zwischen 35 und 45 Wochenarbeitsstunden) liegt das mittlere Einkommen (Median) bei 3.040,00 €.[16]

Im Vergleich dazu lag das mittlere Einkommen (Median) in Deutschland im Jahr 2014 laut Entgeltstatistik der BA bei 2.478,00 €, das von Vollzeitbeschäftigten bei 3.024,00 € (Bundesagentur für Arbeit, 2016); mit einem akademischen Abschluss lag das mittlere Erwerbseinkommen sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigter im Jahr 2013 bei 4.836,00 € (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2016, Tab. I1-8web). Dass die Beschäftigten der Weiterbildungsbranche in Gänze bei diesem Indikator, der auch in der Debatte um prekäre Beschäftigungsformen ausschlaggebend ist, deutlich unterhalb anderer Vergleichsbranchen liegen, ist durch die besondere Häufung von nebenberuflichen Tätigkeiten und einem insgesamt geringeren Stundenumfang plausibel erklärt. Da sich die Einkommen der ersten Befragungsstufe auf die gesamte Weiterbildungstätigkeit beziehen (also auch auf Tätigkeiten, deren Umfang nicht in der ersten Befragungsstufe erfasst wurde) und nicht explizit nach dem Einkommen der ersten oder der einzelnen Tätigkeitsverhältnisse gefragt wurde, erscheint eine differenzierte Betrachtung der Einkommen auch nur aus der Perspektive der Gesamtbeschäftigung sinnvoll.[17]

In der Zusammenschau ist an dieser Stelle festzuhalten, dass auf Basis aller Beschäftigungstypen in der Weiterbildung die gesamte Bandbreite an Einkommen erzielt werden kann. Um zunächst einen Blick auf die realisierbaren Einkommen zu werfen, sollten die jeweiligen Arbeitszeitumfänge berücksichtigt werden. Oft begrenzt bereits die nebenberufliche Konzeption der Stellenkontingente den Arbeitsumfang in der Weiterbildung, so dass es sich anbietet für die jeweiligen Beschäftigtengruppen die vollzeitäquivalenten Einkommen in Bezug auf eine 40-Stunden-Woche zu betrachten. Der Median des vollzeitäquivalenten Bruttoeinkommens der Weiterbildungsbeschäftigten liegt bei 2.560,00 €. Es zeigen sich jedoch deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Beschäftigungstypen. Während im Beschäftigungstyp 1 ein vollzeitäquivalentes Medianeinkommen von 3.300,00 € erzielt wird, liegt das mittlere vollzeitäquivalente Einkommen bei den hauptberuflich Selbständigen bei 2.057,00 €, das der Nebenberufler mit Haupterwerb bei 2.667,00 € und das der Nebenberuflichen ohne Haupterwerb bei 1.333,00 €.

Während die Gruppen der Angestellten, Beamten und Inhaber mit einem Medianeinkommen von rund 3.000,00 € nahezu vergleichbar mit der mittleren Erwerbsbe-

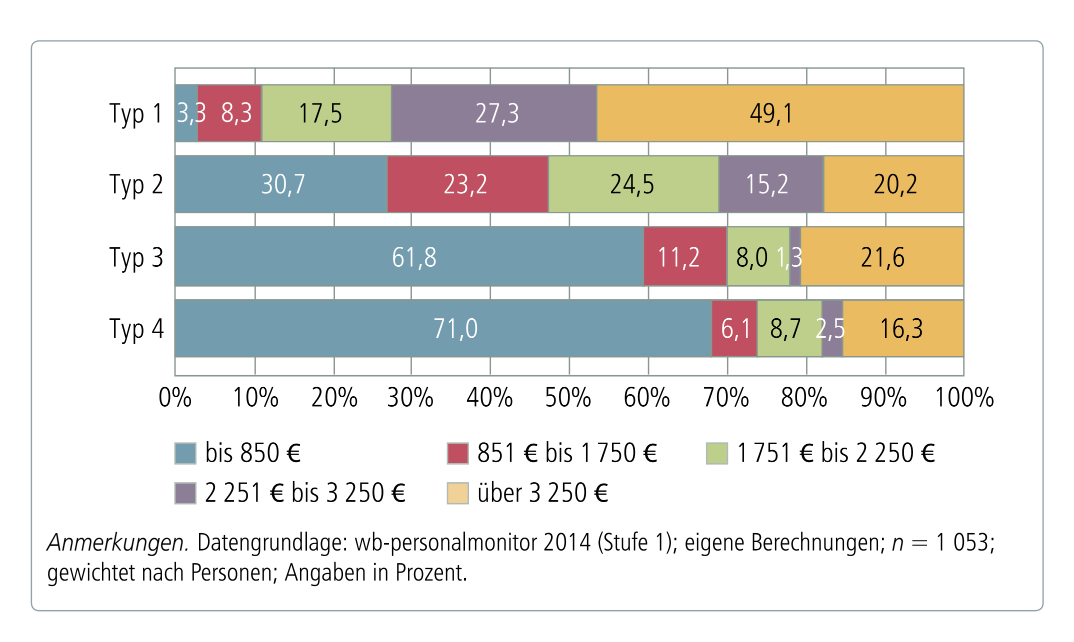
16 Das Medianeinkommen bei 40 Stunden pro Woche liegt bei 3.080,00 €.

17 Eine aussagekräftige Analyse der Einkommenssituation lassen die Daten des *wb-personalmonitors* auf der ersten Stufe nur für einfachbeschäftigte Personen zu. Im Folgenden soll aufgrund der komplexen Beschäftigungslage die zweite Befragungsstufe als Basis gewählt werden (n = 1.053).

völkerung sind und nur ein kleiner Anteil von rund 12 Prozent in den unteren Einkommensklassen bis 1.750,00 € vorzufinden ist, weicht die Gruppe der hauptberuflichen Honorarkräfte in Bezug auf die erzielbaren Einkommen deutlich nach unten ab. So zeigt sich in den Daten des *wb-personalmonitors* wie schon in der WSF-Studie, dass die Beschäftigungsform der hauptberuflichen Honorarkräfte mit besonderen Risiken in Bezug auf die zu erwirtschafteten Gesamteinkommen behaftet ist.

Der Großteil der Honorarkräfte und (Solo-)Selbständigen im Haupterwerb ist in unteren Einkommensbereichen vorzufinden. Insgesamt erwirtschaften rund 54 Prozent dieses Personenkreises aus ihrer Weiterbildunsgtätigkeit ein Einkommen, dass unterhalb von 1.750,00 € im Monat liegt. Dieser Befund ist nur in Teilen auf die geringeren mittleren Arbeitszeiten in dieser Beschäftigtengruppe zurückzuführen, sondern resultiert auch aus den insgesamt für eine freiberufliche Tätigkeit zum Teil geringen Stundensätzen, so dass durch Mehrarbeit ein niedriges Einkommen nur innerhalb bestimmter Grenzen zu kompensieren ist (Martin, i.V.). Das Medianeinkommen von rund 1.500,00 € und selbst das vollzeitäquivalente Medianeinkommen von rund 2.050 € liegen deutlich unterhalb der mittleren Einkommen in Deutschland von 2.478,00 € bzw. 3.024,00 € bei Vollzeitbeschäftigten (BA, 2016).

Die geringsten Einkommen sind in der Gruppe der nebenerwerblichen Beschäftigungsverhältnisse ohne Haupterwerb vorzufinden. Dabei handelt es sich zu großen Teilen um ehrenamtliche Tätigkeiten, denen nur geringe Aufwandsentschädigungen entgegenstehen; aber auch hier lassen sich zuweilen gute bis sehr gute Einkünfte erwirtschaften (Abb. 9).



Anmerkungen. Datengrundlage: wb-personalmonitor 2014 (Stufe 1); eigene Berechnungen; $n = 1\,053$; gewichtet nach Personen; Angaben in Prozent.

Abbildung 9. Bruttoeinkommen aus der Weiterbildungstätigkeit nach Beschäftigungstypen

Die Weiterbildung als Ganzes als Ort prekärer Beschäftigungsformen zu betrachten, wie es der Branche mancherorts durch die öffentliche Aufmerksamkeit für die Lage der Lehrkräfte in Integrationskursen widerfährt (Dobischat & Elias, 2016b), greift

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

viel zu kurz, um die Beschäftigungslagen auf dem heterogenen Weiterbildungsarbeitsmarkt zu beschreiben. Aus der Perspektive der Prekarität der Beschäftigung, die sowohl die subjektive Wahrnehmung als auch jenseits der Beschäftigung liegende stabilisierende Faktoren ignoriert (ebd.), kann man berechtigter Weise zu dem Schluss kommen, dass zumindest auf der Ebene der Einkommen für die hauptberuflichen Honorarkräfte und für Teile der Weiterbildung eine prekäre Beschäftigungssituation vorliegt (Kap. 3.2.2.8). Eine prekäre Gesamt- oder Lebenslage, wie sie auch in der WSF-Studie als Gefährdungslage für die hauptberuflichen Honorarkräfte prognostiziert wurde, ließe sich jedoch erst aus der subjektiven Wahrnehmung der Beschäftigungsperspektiven und dem Haushaltskontext ablesen. Zur Beurteilung von Armutsgefährdung wird zumeist auf das Nettoäquvalenzeinkommen zurückgegriffen (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2013). Dazu wird das Haulshaltsnettoeinkommen, also die Summe aller Einkünfte im gesamten Haushalt, durch Bedarfsgewichte auf Basis der Personen im Haushalt geteilt (ebd., S. 324). Bei der Berechnung der Bedarfsgewichte wird zumeist die „Neue OECD-Äquivalenzskala" (Bundesregierung, 2001, S. 9) genutzt. Das Äquivalenzeinkommen, das zum Vergleich der Haushalte genutzt wird, berechnet sich dabei aus dem Haushaltsnettoeinkommen geteilt durch haushaltsspezifische Bedarfsgewichte. Zur Bestimmung des jeweiligen Bedarfsgewichts, das das Einsparpotential größerer Haushalte berücksichtigen soll, wird der ersten Person im Haushalt das Bedarfsgewicht = 1 zugeordnet und den weiteren Personen im Haushalt geringere Gewichte. Personen im Alter über 14 Jahre gehen dabei mit dem Bedarfsgewicht = 0,5 ein und Kinder unter 14 Jahren mit einem Bedarfsgewicht = 0,3 (Gerhardt, Habenicht & Munz, 2009, S. 5; Bundesregierung, 2001, S. 20). Die Bedarfsgewichte beschreiben demnach den Faktor, den der Einkommensbedarf eines Mehrpersonenhaushaltes über dem eines Singlehaushaltes liegt; das Nettoäquivalenzeinkommen macht so die Haushalte untereinander vergleichbar. Zur Bestimmung von Armutsgefährdung wird auf Basis des Nettoäquivalenzeinkommen ein bedarfsgewichtetes Pro-Kopf-Einkommen verglichen. Im Rahmen des *wb-personalmonitors* lassen sich die auf der zweiten Befragungsstufe erhobenen Angaben zum Haushaltsnettoeinkommen, zur Haushaltsgröße und -zusammensetzung zur Bestimmung des Nettoäquivalenzeinkommens nutzen.

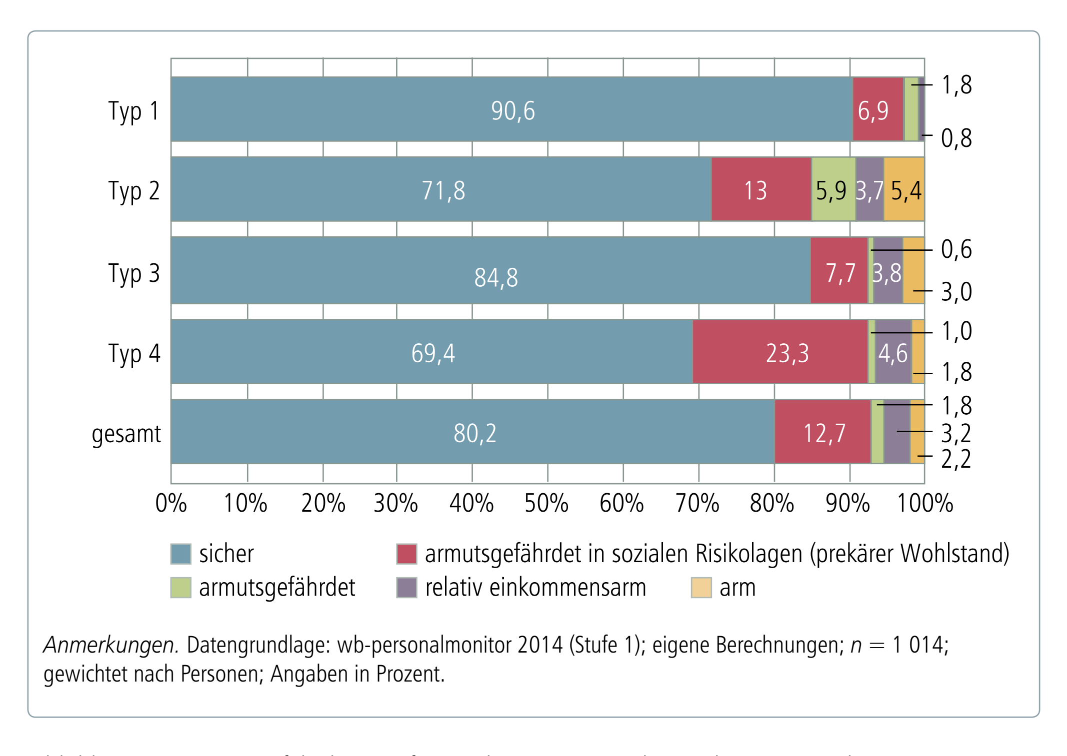
In der Sozialberichterstattung hat sich nach EU-Konventionen die Betrachtung der relativen Einkommensarmut durchgesetzt, wonach Personen, deren bedarfsgewichtetes Pro-Kopf-Einkommen unterhalb von 60 Prozent des nationalen Medianeinkommens liegt als „armutsgefährdet" gelten (Gerhardt et al., 2009, S. 4). Ergänzend dazu werden auch die Grenzen von 40 Prozent („arm"), 50 Prozent („relativ einkommensarm") und 70 Prozent („armutsgefährdet in sozialen Risikolagen [prekärer Wohlstand]") des Medianeinkommens angegeben (Statistisches Bundesamt 2006, S. 18), die das Bild der Armutsgefährdung weiter differenzieren.

Im Jahr 2014 lag die Armutsgefährdungsquote, also der Bevölkerungsanteil, dem weniger als 60 Prozent des mittleren Nettoäquivalenzeinkommens zur Verfügung steht, auf Basis des Mikrozensus bei rund 15,4 Prozent (Statistisches Bundesamt, 2015, S. 2). Das mittlere Äquivalenzeinkommen in Deutschland lag 2014 bei

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

1.528,00 € im Monat (Amt für Statistik Berlin-Brandenburg 2016, Tab. A5), damit ergibt sich eine Armutsgefährdungsschwelle (60% des Median) bei 917,00 €.

Die Weiterbildungsbranche zeigt sich mit rund 7 Prozent von Armut gefährdeten Personen als ein vergleichsweise sicherer Ort (Abb. 10). Entgegen dem gesamtdeutschen Mittel muss dabei jedoch berücksichtigt werden, dass es sich bei der Weiterbildung um einen eher akademisch geprägten Arbeitsmarkt handelt, was in Bezug auf die Bildungsrenditen den insgesamt positiven Befund schmälert. Insbesondere die Weiterbildnerinnen und Weiterbildner in Anstellungsverhältnissen sind seltener von Armut betroffen. Nur knapp 3 Prozent der Angestellten in der Weiterbildung gelten demnach als armutsgefährdet. Bei den Selbständigen und geringfügig Beschäftigten sieht die Lage etwas anders aus. Von den hauptberuflichen Honorarkräften und (Solo-) Selbständigen leben rund 15 Prozent in armutsgefährdeten Haushalten. Dieser Teilarbeitsmarkt zeigt sich somit ähnlich unsicher wie das gesamtdeutsche Mittel (Abb. 10).



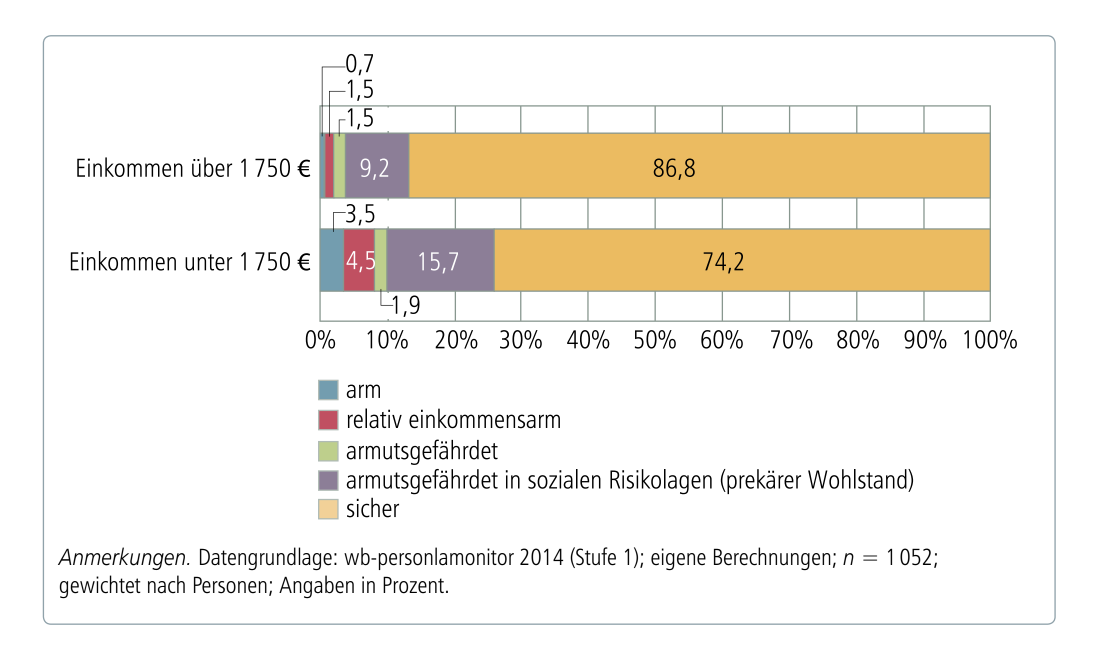
Anmerkungen. Datengrundlage: wb-personalmonitor 2014 (Stufe 1); eigene Berechnungen; *n* = 1 014; gewichtet nach Personen; Angaben in Prozent.

Abbildung 10. Armutsgefährdung auf Basis der Nettoäquivalenzeinkommen nach Gesamtbeschäftigungstypen

Während der Diskurs um prekäre Beschäftigungsbedingungen auf das Einkommen aus der Erwerbstätigkeit abzielt und in Anlehnung der Armutsgefährdungsschwellen eine Zwei-Drittel-Grenze des Median nutzt, um prekäre Einkommen zu bestimmen (Brehmer & Seifert, 2008 S. 5), berücksichtigen die prekären Lebenslagen auch die weitere Absicherung aus den Haushaltskontexten. Für die Weiterbildungsbranche relativiert der Blick auf die Lebenslagen den Befund prekärer Beschäftigungsbedingungen deutlich, wenngleich dies nicht das mit einer prekären Beschäftigung einhergehende generelle Risiko schmälern kann. Lediglich rund 10 Prozent der Weiterbild-

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

nerinnen und Weiterbildner, die aus ihrer Erwerbstätigkeit in der Weiterbildung ein prekäres Einkommen erwirtschaften, leben auch in einer armutsgefährdeten Haushaltskonstellation. Allerdings kann auch ein auf der Beschäftigungsebene als nicht prekär klassifiziertes Einkommen im gesamten Haushaltskontext zuweilen nicht ausreichen, um ein über der Armutsgefährdungsschwelle liegendes Gesamteinkommen zu erwirtschaften. Dies ist bei rund 4 Prozent der einkommensprekär beschäftigten Weiterbildnerinnen und Weiterbildnern der Fall (Abb. 11).

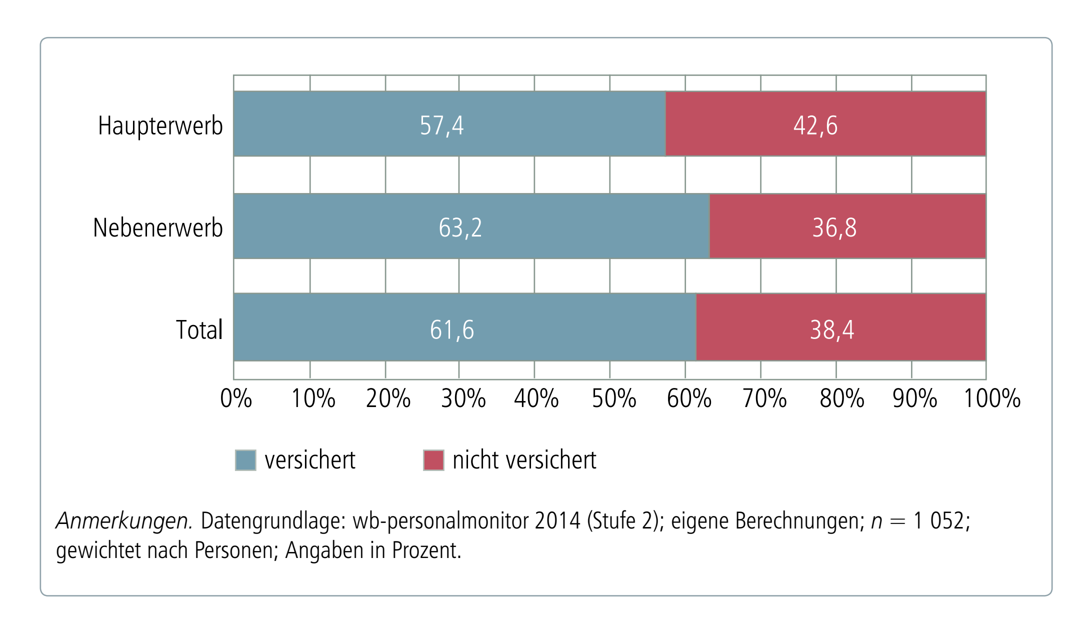


Anmerkungen. Datengrundlage: wb-personlamonitor 2014 (Stufe 1); eigene Berechnungen; $n = 1\,052$; gewichtet nach Personen; Angaben in Prozent.

Abbildung 11. Armutsgefährdung auf Basis der Nettoäquivalenzeinkommen nach prekären Einkommen aus Tätigkeiten im Bereich Weiterbildung

3.2.2.6 Soziale Sicherung

Die hauptberuflichen Honorarkräfte in der Weiterbildung sind aufgrund ihrer selbständigen Erwerbsform bei oftmals niedrigen Einkommen besonderen Prekaritätsrisiken ausgesetzt. Bereits in der WSF Studie wurde die Gruppe der hauptberuflichen Honorarkräfte als besonderes prekaritätsgefährdet eingestuft (WSF, 2005, S. 5). Zu den messbaren Faktoren, die zu Prekarität beitragen, gehört neben dem Einkommen die Einbindung in die sozialen Sicherungssysteme (Brehmer & Seifert, 2008). Durch mangelnde Einbindung in die sozialen Sicherungssysteme offenbart sich das Risiko der selbständigen und freiberuflichen Arbeit in der Weiterbildung oft zeitversetzt und ist für die Beschäftigten zum Zeitpunkt der Tätigkeit oft noch nicht kalkulierbar. Das Krankenversicherungssystem in Deutschland ist ein Pflichtsystem, so dass der Anteil nicht krankenversicherter Weiterbildner äußerst gering ausfällt (1%). Etwas anders stellt sich die Lage in Bezug auf die Einbindung in die Rentenversicherung dar.



Anmerkungen. Datengrundlage: wb-personalmonitor 2014 (Stufe 2); eigene Berechnungen; $n = 1\,052$; gewichtet nach Personen; Angaben in Prozent.

Abbildung 12. Rentenversicherung der Honorarkräfte mit Lehranteil

Bereits seit dem ausgehenden 19. Jahrhundert gelten selbständige Lehrer als besonders schutzbedürftig im Sinne der Invaliditätsversicherung, so dass für selbständige Lehrer auch eine Rentenversicherungspflicht besteht. Dies führte auf der einen Seite dazu, dass selbständige Honorarkräfte auf Basis zum Teil geringer Honorare selbst für ihre Rentenversicherung aufzukommen haben, auf der anderen Seite aber auch dazu, dass immer wieder Wege gesucht und gefunden werden, diese Versicherungspflicht zu umgehen. Rund 35 Prozent der auf Honorar- und Werkvertragsbasis beschäftigten Personen und rund 42 Prozent der hauptberuflichen Honorarkräfte (Typ 2) zahlen nicht in die gesetzliche Rente ein. Betrachtet man nur die Honorarkräfte mit Lehranteil, die für den Fall, dass sie soloselbständig dauerhaft mehr als 450,00 € aus der Weiterbildungstätigkeit erwirtschaften, pflichtversichert wären, fällt auf, dass die haupterwerblichen Honorarkräfte häufiger nicht in die gesetzliche Rente einzahlen (Abb. 12). Jenseits von hier nicht zu diskutierenden sozialrechtlichen Konsequenzen und politischen Implikationen droht für einen Teil dieser Personen eine armutsgefährdende Lage im Alter.

Lediglich rund 3 Prozent der Weiterbildner erhalten einen Zuschuss zu den Sozialabgaben und rund 2 Prozent erhält eine ganze oder anteilige Honorarfortzahlung im Krankheitsfall. Unterstützungsleistungen seitens der Auftraggeber, wie sie beispielsweise für Berliner Volkshochschulen praktiziert werden („Berliner Modell"),[18] scheinen bundesweit eher die Ausnahme zu sein. Rund 43 Prozent der Honorarkräfte

18 Das Land Berlin erkennt freiberufliche Mitarbeiter, die mindestens die Hälfte der vollen wöchentlichen Arbeitszeit für das Land Berlin bzw. die dortigen Volkshochschulen erbringen, als arbeitnehmerähnliche Selbständige an und gewährt ihnen einen Zuschlag zum Honorar für die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sowie entsprechenden Urlaubsanspruch und Urlaubsgeld (http://www.berlin.de/vhs-treptow-koepenick/data/download/44/antrag_und_merkblatt_kursleiter_urlaubsentgelt_kv_rv-1.pdf).

zahlen in eine private Altersvorsorge ein, mit über 87 Prozent sorgt somit der Großteil in irgendeiner anderen Weise für das Alter vor und vermag so, die oben skizzierte Gefährdungslage für das Alter zu schmälern. Als Hauptgründe für eine fehlende gesetzliche Altersversicherung wurde angegeben, nicht versicherungspflichtig zu sein (65%), privat vorzusorgen (47%) und am seltensten wurden Kostengründe angegeben (19%).

3.2.2.7 Gewünschte Stellung im Beruf

Die in den letzten Jahren oft betonten prekären Beschäftigungsverhältnisse sind nur ein kleiner Ausschnitt der manigfaltigen Beschäftigungsmöglichkeiten im heterogenen Feld der Weiterbildung. Die in Teilen vorgefundenen prekären Beschäftigungsbedingungen, insbesondere bezogen auf den Status der hauptberuflichen Honorarkräfte, mögen ein Grund dafür sein, eine andere Stellung im Beruf zu präferieren. Auf die Frage, ob die Beschäftigten in der Weiterbildung – abgesehen von ihrer derzeitigen Beschäftigungsform – gerne in weiteren bzw. anderen Beschäftigungsformen in der Weiterbildung tätig sein möchten, bejahte etwas mehr als ein Drittel (37,7%) diesen Wunsch. 62,3 Prozent geben an, dass sie keine weitere bzw. andere Beschäftigungsformen ausüben möchten. Am häufigsten haben Personen, die ihre erste Beschäftigung in der Weiterbildung auf geringfügiger Basis (47%) oder selbständig auf Honorar- oder Werkvertragsbasis (45%) ausüben, einen Wechselwunsch geäußert (Tab. 24). Bei der Betrachtung der Wechselwünsche anhand der Beschäftigungstypen wird deutlich, dass insbesondere hauptberufliche Honorarkräfte Wechselwünsche äußerten. Rund 56 Prozent der hauptberuflichen Honorarkräfte haben angegeben, den Wunsch nach einer anderen Beschäftigungsform zu haben. Dominierend ist hier der Wunsch nach einer Festanstellung. So haben rund 39 Prozent der hauptberuflichen Honorarkräfte (Typ 2) angegeben, den Wunsch nach einem Anstellungsverhältnis in der Weiterbildung zu haben. 13 Prozent der Festangestellten (Typ1) hingegen wünschen sich einen, womöglich zusätzlichen, Honorar- oder Werkvertrag. Auch wenn sich in der Gruppe der hauptberuflichen Honorarkräfte im Vergleich deutlich häufiger Wechselwünsche zeigen, insbesondere nach sichereren Beschäftigungsformen, scheint die Weiterbildungsbranche mit ihren heterogenen Angeboten am Arbeitsmarkt eben auch Flexibilisierungswünsche der Beschäftigten zu erfüllen.

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Tabelle 24
Berufliche Wechselwünsche nach Beschäftigungstypen

Beschäftigungstyp		absolute Häufigkeit	relative Häufigkeit
	Ja	54 508	30.0
Typ 1	Nein	125 576	70.0
	gesamt	180 084	100.0
	Ja	57 844	56.0
Typ 2	Nein	44 609	44.0
	gesamt	102 453	100.0
	Ja	81 483	43.0
Typ 3	Nein	107 243	57.0
	gesamt	188 726	100.0
	Ja	55 649	29.0
Typ 4	Nein	135 138	71.0
	gesamt	190 787	100.0
	Ja	249 485	38.0
gesamt	Nein	412 565	62.0
	gesamt	662 050	100.0

Anmerkungen. Datengrundlage: wb-personalmonitor 2014; eigene Berechnungen; $n = 1\,187$; gewichtet nach Personen.

3.2.2.8 Prekäre Beschäftigung in der Weiterbildung?

Abschließend bietet es sich an, den bisher nur facettenhaft angesprochenen Prekaritätsdiskurs noch einmal in das Zentrum des Interesses zu rücken. Zur Beurteilung der Prekarität der Beschäftigung lassen sich in Anlehnung an Brehmer und Seifert (2007, S. 5f.; 2008, S. 504; Alfänger, Cywinski & Elias, 2016, S. 335ff.) objektive Kriterien auf Basis von vier Sicherheitsdimensionen der Beschäftigung heranziehen, die auf die vorliegenden Daten angewendet wurden: Einkommen, Beschäftigungsstabilität, Beschäftigungsfähigkeit, soziale Absicherung.

1. Einkommen
Als existenzsicherndes Einkommen aus der Erwerbstätigkeit wird ein Einkommen gewertet, das oberhalb von zwei Dritteln des Medianlohns von Vollzeiterwerbstätigen liegt. Im Jahr 2014 lag dieses bei 3.024,00 € (brutto) (BA, 2016). Daraus ergibt sich eine Niedriglohnschwelle von rund 2.000,00 €, unterhalb derer ein Einkommen als prekär zu werten ist.

2. Beschäftigungsstabilität
Die Stabilität der Beschäftigung lässt sich aus dem Design der Studie nicht direkt ableiten. Um hier annähernd einen Indikator für instabile Beschäftigungsverhältnisse zu bilden, wurde zum einen jede befristete Beschäftigung als instabil gewertet, in Bezug auf selbständige Honorartätigkeiten jedoch nur die Beschäftigungsverhältnisse jener Personen, deren Angebot am Markt noch nicht auf Dauer Bestand hat. Dazu wurden

die Honorartätigkeiten von Personen, die ihre erste Selbständigkeit in der Weiterbildung nach 2009 ausgeübt haben, als instabil gewertet. Zugleich wurden längere Selbständigkeiten von Personen, die für nur einen Auftraggeber tätig sind, auch als instabil gewertet. Eine mögliche Etablierung am Markt kann auf diese Weise zwar nur unzureichend abgebildet werden; die Operationalisierung folgt an dieser Stelle der These, wonach kurzfristige Selbständigkeiten auch einer Etablierung am Markt dienen können, längerfristige dagegen bereits etabliert sind, da sie unterschiedliche und kontinuierlich Aufträge akquirieren konnten.

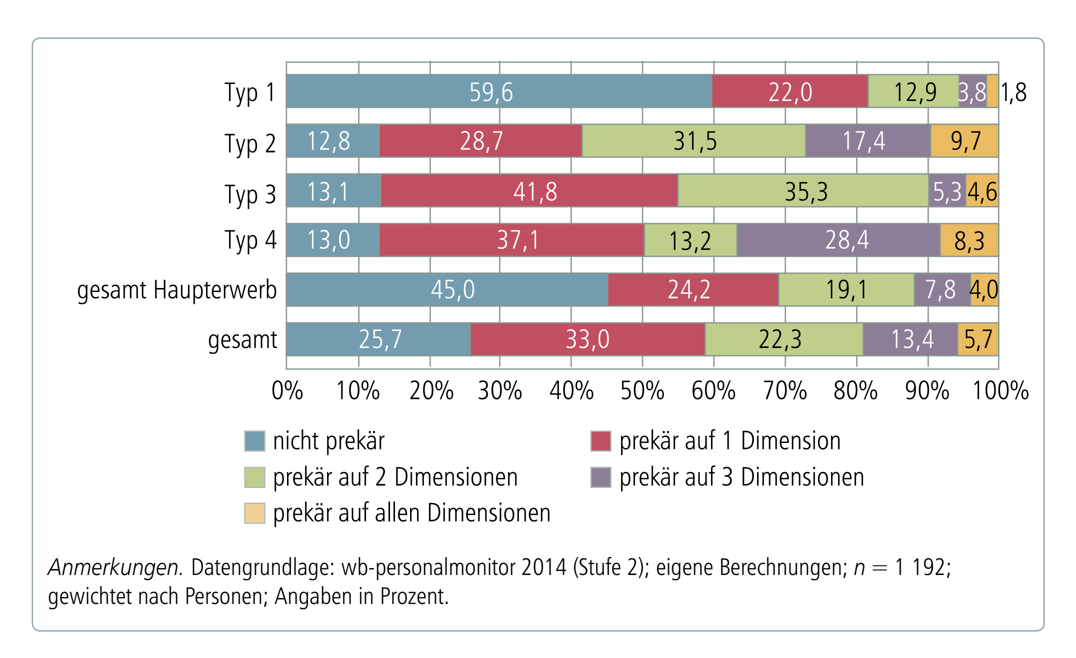
3. Beschäftigungsfähigkeit
Der Erhalt der eigenen Beschäftigungsfähigkeit soll hier gleichgesetzt werden mit der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung. Personen, die in den letzten 12 Monaten nicht an beruflicher Weiterbildung teilgenommen haben, wurden auf der Dimension der Beschäftigungsfähigkeit als prekär bewertet.

4. Soziale Sicherung
Die Einbindung in die sozialen Sicherungssysteme ist insbesondere für die hauptberuflichen Honorarkräfte zentral (Kap. 3.2.2.6). An dieser Stelle wird ein Beschäftigungsverhältnis als prekär gewertet für den Fall, dass die Person weder nicht in die Krankenversicherung eingebunden ist noch in Form von gesetzlicher oder privater Rente für die Alterssicherung vorsorgt. Für Honorarkräfte mit Lehranteil, die dem Gesetz nach rentenversicherungspflichtig sind, wurde eine nicht vorhandene gesetzliche Rentenversicherung als prekär gewertet.

Anhand dieser Kriterien lässt sich die Risikolage der Beschäftigung entlang der einzelnen Unsicherheitsdimensionen beschreiben. Dies mag Aufschlüsse geben über das Ausmaß prekärer Beschäftigungsformen in der Weiterbildung, wenngleich diese Betrachtung durchaus in Kauf nimmt, dass Beschäftigungsverhältnisse als prekär bewertet, von den Beschäftigten selbst aber nicht als prekär wahrgenommen werden. Die Kriterien orientieren sich an einer Normalität von Beschäftigung, wie sie für die Erwachsenen- und Weiterbildung nur selten vorzufinden ist. Auch aus dieser Perspektive sollte sich die Interpretation der Ergebnisse auch auf die haupterwerblich in der Weiterbildung Tätigen konzentrieren.

Rund 55 Prozent der haupterwerblich in der Weiterbildung beschäftigten Personen sind entlang einer oder mehrerer dieser Dimensionen als prekär einzustufen. Insbesondere bei den haupterwerbstätigen Honorarkräften jedoch kumulieren Prekaritätsrisiken auf mehreren Ebenen, die diese Beschäftigungsform in Vergleich zu Festanstellung in der Weiterbildung als risikoreicher erscheinen lassen (Abb. 13). Während bei rund 60 Prozent der Beschäftigten im Beschäftigungstypen 1 (Angestellte, Beamte und Inhaber im Haupterwerb) keine Prekaritätsmerkmale vorzufinden sind, beträgt der Anteil der als sicher zu kennzeichnenden Beschäftigungsverhältnisse der hauptberuflichen Honorarkräfte nur rund 18 Prozent. Nur ein kleiner Anteil von rund 4 Prozent der haupterwerblich Tätigen ist jedoch entlang aller Dimensionen von Prekarität betroffen.

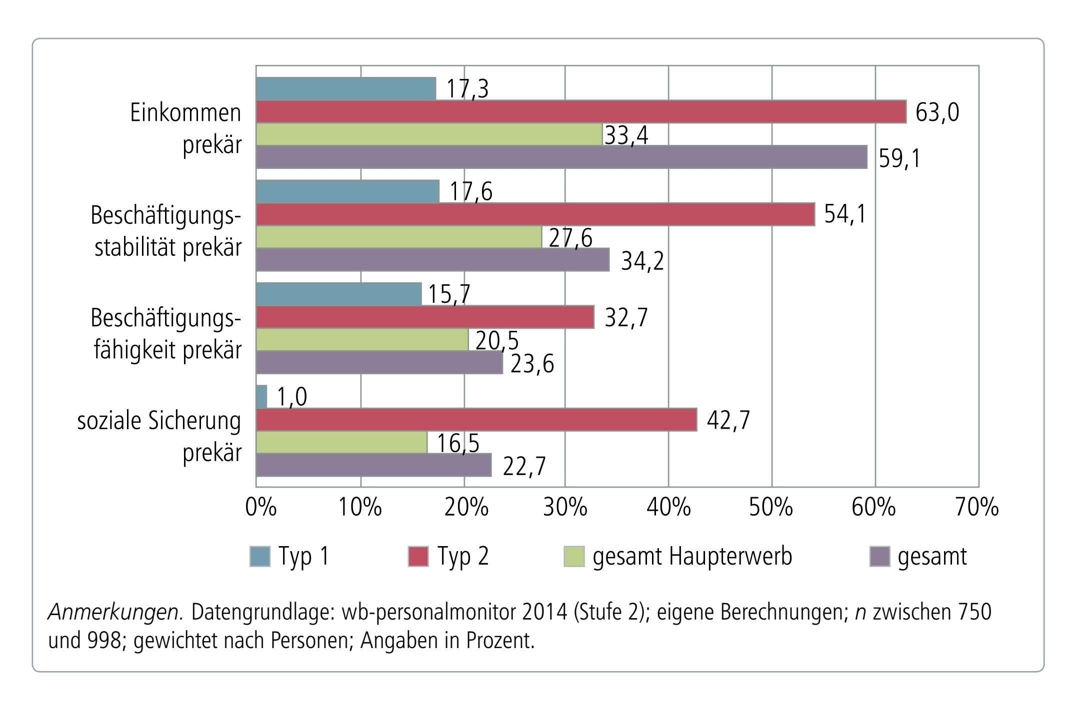
Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w



Anmerkungen. Datengrundlage: wb-personalmonitor 2014 (Stufe 2); eigene Berechnungen; n = 1 192; gewichtet nach Personen; Angaben in Prozent.

Abbildung 13. Anzahl der Prekaritätsdimensionen nach Beschäftigungstypen

Die hauptberuflichen Honorarkräfte zeigen sich dabei nicht nur auf der Ebene der Beschäftigungsstabilität, zumindest der gewählten Operationalisierung nach, instabiler als die Weiterbildnerinnen und Weiterbildner in anderen Beschäftigungsformen, sie sind auch entlang der anderen Prekaritätsdimensionen deutlich schlechter gestellt (Abb. 14).



Anmerkungen. Datengrundlage: wb-personalmonitor 2014 (Stufe 2); eigene Berechnungen; n zwischen 750 und 998; gewichtet nach Personen; Angaben in Prozent.

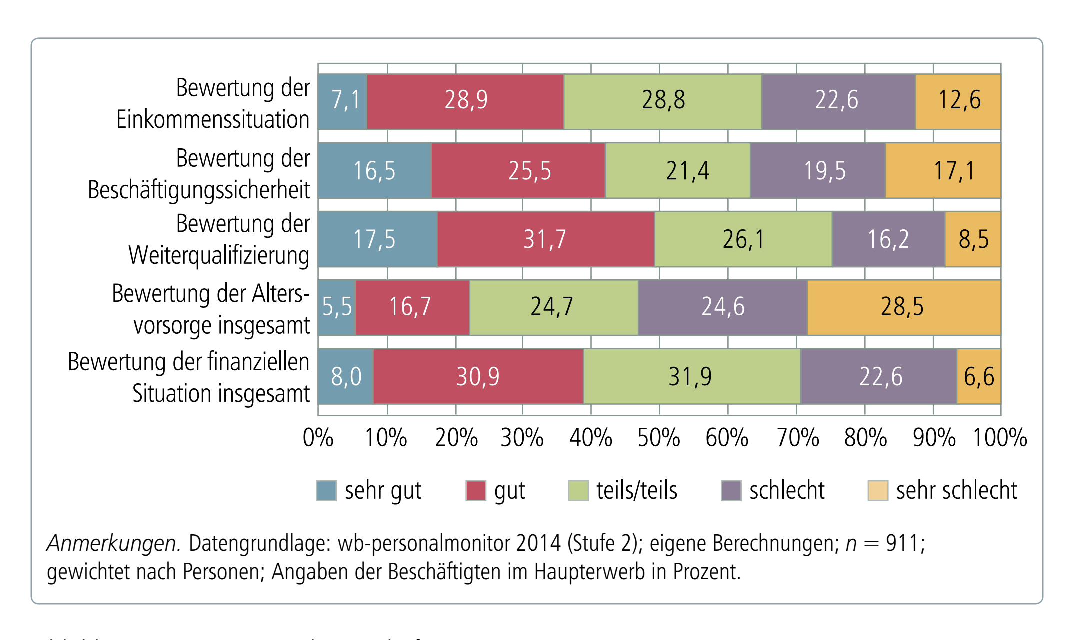
Abbildung 14. Prekaritätsdimensionen nach Beschäftigungstypen

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Rund 63 Prozent der Einkommen aus der haupterwerblichen Honorartätigkeit sind im prekären Bereich zu verorten. Aber auch in Bezug auf die eigene Weiterbildungsbeteiligung sind sie mit 33 Prozent Nichtteilnahmen an beruflicher Weiterbildung schlechter gestellt als ihre Kolleginnen und Kollegen in anderen Beschäftigungsformen. In Kombination mit der mangelnden Einbindung in die sozialen Sicherungssysteme ergibt sich so mancherorts eben doch eine Beschäftigungslage, die als prekär zu charakterisieren ist.

Oft kann diese mit Unsicherheiten behaftete Abweichung von der Normalität und sicherheitsversprechender abhängiger Beschäftigung, die hier von außen prekär bewertet wird, im Haushaltskontext kompensiert werden (Kap. 3.2.2.5). Rund 30 Prozent der haupterwerblich in der Weiterbildung Beschäftigten bewertet aber auch diese finanzielle Situation insgesamt als schlecht oder sehr schlecht (Abb. 15).

Entlang der Prekaritätsdimensionen wurden die Teilnehmer an der *wb-personalmonitor*-Befragung auch um eine subjektiven Bewertung der Beschäftigungssituation gebeten. Daraus wird deutlich, dass der Teil der Beschäftigten, die ihre Beschäftigungslage subjektiv als schlecht oder sehr schlecht wahrnehmen nicht deckungsgleich mit dem Versuch der objektiven Bestimmung der prekären Beschäftigungslage sein muss. Zugleich gibt diese subjektive Einschätzung wichtige Hinweise auf die Qualität der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Weiterbildungsbranche (Abb. 15).



Anmerkungen. Datengrundlage: wb-personalmonitor 2014 (Stufe 2); eigene Berechnungen; *n* = 911; gewichtet nach Personen; Angaben der Beschäftigten im Haupterwerb in Prozent.

Abbildung 15. Bewertung der Beschäftigungssituation insgesamt

Um eine Abschätzung des quantitativen Ausmaßes prekärer Beschäftigungsverhältnisse in der Weiterbildung vorzunehmen, lässt sich auf Basis der *wb-personalmonitor*-Daten die objektiven Prekaritätsbewertungen mit den subjektiven Einschätzungen verschränken um so Aussagen zum Umfang prekärer Beschäftigung zu treffen. Prekär wäre demnach die Arbeit in der Weiterbildung, wenn Sie nicht nur anhand ei-

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

ner Prekaritätsdimension objektiv prekär bewertet wird, sondern auch subjektiv von den Befragten auf der entsprechenden Dimension als „schlecht“ oder „sehr schlecht“ bewertet wurde. Prekäre Arbeit ist demnach die Teilmenge aus objektiver prekärer Beschäftigung und subjektiver Bewertung der Beschäftigung. Rund 103.000 haupterwerblich in der Weiterbildung tätige Personen, darunter rund 60.000 Honorarkräfte, sind demnach auf einer oder mehreren dieser Ebenen – nicht nur aus einer externen Perspektive, sondern auch in Ihrer eigenen Wahrnehmung – von prekären Beschäftigungsbedingungen betroffen. Im Vergleich zwischen den beiden haupterwerblichen Beschäftigtengruppen zeigen sich die Honorarkräfte (Typ 2) abermals als deutlich häufiger von Risikolagen betroffen als Angestellte, Beamte und Inhaber, insbesondere auf der Ebene des Einkommens, das für rund ein Drittel der Beschäftigten als prekär angesehen werden muss (Elias, i.V.). So erfüllt der Weiterbildungsarbeitsmarkt auf der einen Seite sicherlich Flexibiliserungsinteressen auf Seiten der Beschäftiger wie der Beschäftigten und ermöglicht in unterschiedlichen Beschäftigungsformen gute bis sehr gute Einkommen. Genauso häufig geht die Tätigkeit in der Weiterbildung aber eben auch mit objektiv bestimmbarer sowie wahrgenommener prekärer Lage der Beschäftigten und mit für einen akademischen Arbeitsmarkt unzureichenden Sicherheitsversprechen einher.

3.2.3 Tätigkeiten des Weiterbildungspersonals

Andreas Martin

Zu den Tätigkeiten des Weiterbildungspersonals gab es bis zur Erhebung der WSF-Studie kaum empirische Befunde. Aber auch diese Studie konnte nur einen sehr begrenzten Ausschnitt der Tätigkeiten aufzeigen, da sich die Erhebung nur auf die Lehrenden bezog. Damit war bereits mit der Festlegung der Grundgesamtheit eine tätigkeitsspezifische Vorauswahl angelegt. Die umfassendere Anlage des *wb-personalmonitors*, mit dem alle Erwerbstätigen in der Weiterbildung – unabhängig von den Tätigkeiten – erfasst werden sollten, bietet insofern eine günstigere Ausgangssituation. Auf dieser Grundlage ist es auch möglich, die intrapersonelle Kombination verschiedener Tätigkeitsschwerpunkte zu identifizieren und damit Profile von Tätigkeiten zu beschreiben.

Profile und thematische Inhalte der Tätigkeiten von Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildnern sind insofern von zentraler Bedeutung für die Professionalität der Weiterbildung, als diese das berufspraktische Komplement der Qualifikationen des Weiterbildungspersonals bilden. Die Qualität von Weiterbildung hängt eben nicht nur von den fachlichen, fachdidaktischen und pädagogischen Kompetenzen (Schrader & Goeze, i.V.) des Personals in der Weiterbildung ab, sondern auch davon, ob und wie diese Fähigkeiten und Qualifikationen in der beruflichen Praxis zur Anwendung gebracht werden. Zugleich verknüpfen die Tätigkeitsprofile Aspekte der Qualifikation des Personals mit den Anforderungen von Stellenprofilen und Merkmalen der Arbeitsorganisation auf der Handlungsebene der Weiterbildungseinrichtungen.

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

3.2.3.1 Tätigkeitsprofile

Der Umfang und der Anteil einzelner Tätigkeitsfelder am Gesamtarbeitsvolumen von Erwerbstätigen in der Erwachsenen- und Weiterbildung werden nicht nur durch professionell geprägte Berufsbilder bestimmt, sondern auch durch das Angebotsprofil und die Organisationsziele der jeweiligen Weiterbildungseinrichtungen. Von der Weiterbildungseinrichtung und deren spezifischer Arbeitsorganisation hängt zudem ab, mit welcher Trennschärfe Aufgaben definiert und wie differenziert diese dann zu Aufgabenbündeln kombiniert werden. Einen umfassenden und sehr differenzierten Überblick der empirisch identifizierbaren Tätigkeitsfelder und der jeweiligen Aufgaben beschreibt Kraft (2009). Aufgaben und Tätigkeiten lassen sich demnach sechs großen Bereichen zuordnen. Dies sind Managementtätigkeiten, Aufgaben und Tätigkeiten im Marketing und der Öffentlichkeitsarbeit, die Programm- und Angebotsplanung, Lehre, Lern- und Weiterbildungsberatung sowie Verwaltungstätigkeiten. Diese werden im Folgenden in aller Kürze beschrieben:

- Typische *Managementaufgaben* bestehen unter anderem in der Organisation und Leitung der Einrichtung sowie angegliederter Betriebsteile und Außenstellen, dem Qualitätsmanagement, der Finanz- und Ressourcenbeschaffung, dem Controlling und der Personalentwicklung (ebd., S. 408).
- Aufgaben im *Marketing und der Öffentlichkeitsarbeit* umfassen besonders Tätigkeiten wie Pressearbeit, die Erarbeitung einer einheitlichen, systematischen Außendarstellung etwa in Form eines Corporate Designs, die Erstellung von Informations- und Werbemitteln wie Flyer oder Anzeigen und die Sicherstellung der Internetpräsenz einschließlich der Präsenz in den sozialen Medien (ebd. S. 409).
- Die *Programmanalyse* und *Angebotsplanung* umfasst Aufgaben wie die Bedarfsermittlung, Zielgruppenanalysen, Programentwicklung und Konzeption, die Angebotserstellung und die dazugehörige Finanzplanung, die Auswahl und Koordination der Lehrenden bzw. Dozenten und Dozentinnen sowie die konkrete Veranstaltungsorganisation und die Sicherung der dazu notwendigen Ressourcen.
- Auch die *Lehre* umfasst weit mehr als die Gestaltung der unmittelbaren Lehr-Lerninteraktion. Weitere wichtige Aufgaben sind hier die Unterrichtsvorbereitung, das Erstellen von Lernmaterialien, die didaktische Planung, die Planung des Einsatzes von Medien und der Visualisierung des Lernstoffs, die Moderation und Steuerung von Gruppenprozessen, die Lernberatung, die Lernerfolgskontrolle sowie die Evaluation der Lernziele und die Selbstevaluation (ebd., S. 411).
- Ein weiterer, zunehmend wichtiger Tätigkeitsbereich ist die *Lern- und Weiterbildungsberatung*. In der Lernberatung, die Lernprozesse fokussiert, stehen Aufgaben wie die Analyse von Lernzielen, Lernereinstufungen, Lerntypenanalysen oder das Lerncoaching im Mittelpunkt, zur Weiterbildungsberatung werden zumeist die berufs- und alltagsbezogene Ermittlung des Lernbedarfs, die Zusammenarbeit mit Arbeitsagenturen sowie die Suche nach und Auswahl von passenden Weiterbildungsangeboten gerechnet (z.B. Schiersmann, 2011; Stanik, 2016).
- Schließlich erweist sich vor allem die *Verwaltung* als ein Tätigkeitsfeld mit einem breiten Spektrum an Aufgaben. Dazu zählen unter anderem die Personalsachbear-

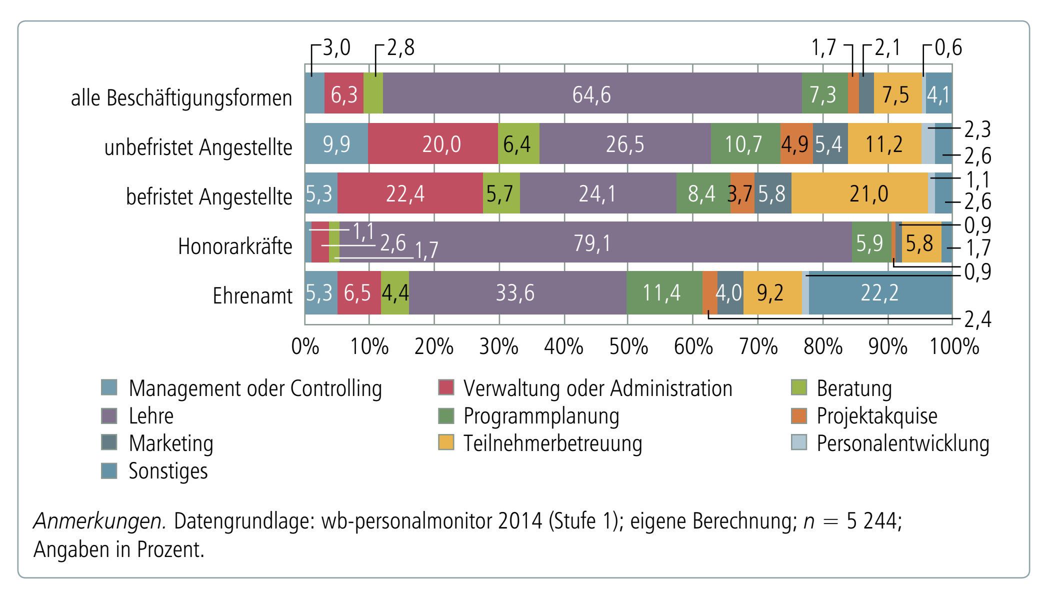
Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

beitung, die Statistik und das Berichtswesen, das Infrastrukturmanagement und nicht zuletzt die Erfassung und Verwaltung der Teilnehmerdaten (Kraft, 2009, S. 412).

Da eine so detaillierte Erfassung einzelner Aufgaben in einer Online-Erhebung wie dem *wb-personalmonitor* die Wahrscheinlichkeit vorzeitiger Abbrüche wohl deutlich erhöht hätte, wurden die Tätigkeiten des Personals hier auf der Ebene von Tätigkeitsfeldern zusammengefasst und die jeweiligen prozentualen Anteile am Gesamtarbeitsvolumen des jeweiligen Tätigkeits- oder Beschäftigungsverhältnisses erfragt. Dazu wurden die sechs von Kraft (2009) identifizierten Tätigkeitsfelder zu zehn Tätigkeitsfeldern ausdifferenziert:

- Management und Controlling
- Verwaltung und Administration
- Weiterbildungsberatung
- Durchführung von Seminaren
- Konzeptentwicklung, Programm-, Seminar-, Lehrgangsplanung
- Projektakquise
- Marketing
- Teilnehmerbetreuung
- Personalentwicklung/Recruiting
- sonstige

Abbildung 16 zeigt, wie sich diese Tätigkeitsfelder auf die unterschiedlichen Beschäftigungs- und Erwerbsformen verteilen. Die Werte sind hier, wie auch nachfolgend, nach Beschäftigungsverhältnissen gewichtet und geben den durchschnittlichen Anteil der Tätigkeitsfelder am Gesamtvolumen eines Beschäftigungs- oder eines Tätigkeitsverhältnisses wieder.



Anmerkungen. Datengrundlage: wb-personalmonitor 2014 (Stufe 1); eigene Berechnung; n = 5 244; Angaben in Prozent.

Abbildung 16. Durchschnittlicher Anteil von Tätigkeitsfeldern am Gesamtarbeitsvolumen in der Weiterbildung nach Erwerbsform

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Die Verteilung des Arbeitsvolumens auf die unterschiedlichen Tätigkeitsfelder macht sowohl die Prioritäten der einzelnen Aufgabenfelder in der Erwachsenen- und Weiterbildung als auch die dabei etablierte, systematische Arbeitsteilung sichtbar. Gemessen am Arbeitszeitvolumen stellt die Lehre den größten Tätigkeitsbereich in allen Beschäftigungs- und Tätigkeitsverhältnissen dar (64%).

Die Lehre erweist sich jedoch auch in der nach Beschäftigungs- und Tätigkeitsformen differenzierten Betrachtung als die wichtigste Aufgabe: Sowohl bei den befristetet und unbefristet Angestellten als auch bei den Honorarkräften und Ehrenamtlichen stellt sie den größten Aufgabenkomplex dar. Bei den Honorarkräften erweist sich die Lehre mit fast 80 Prozent der erbrachten Arbeitszeit als das zentrale Tätigkeitsfeld. Arbeitsteilung entlang unterschiedlicher Erwerbsformen findet vor allem an dieser Stelle statt. Die Durchführung von Seminaren und anderen Lehrformaten ist jedoch auch bei den Ehrenamtlichen (34%), den unbefristet Angestellten (27%) und den befristet Angestellten (24%) die zentrale Aufgabe. Nachgeordnete Tätigkeitsfelder stellen vor allem die Verwaltung (6%), die Programmplanung (7%) und die Teilnehmerbetreuung (knapp 8%) dar. Besonders bei den unbefristeten (20%) und befristeten Angestellten (22%) erweist sich die Verwaltung und Administration als relevante Aufgabe. Über deren Inhalte und Bedeutung für die Weiterbildung liegen bisher kaum Erkenntnisse vor. Dies gilt auch für die Teilnehmerbetreuung.

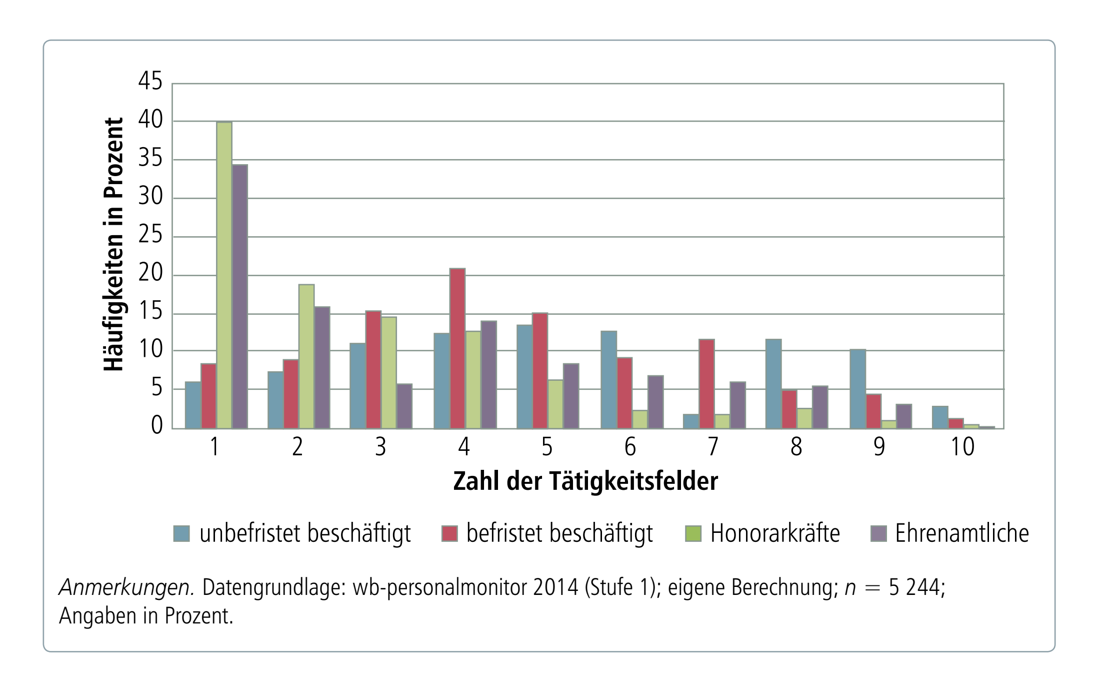
Besonders bei befristeten und unbefristeten Angestellten ist der Anteil am gesamten Tätigkeitsvolumen mit 21 Prozent (befristet Angestellte) bzw. 11 Prozent (unbefristet Angestellte) relativ hoch. Ebenfalls von größerer Bedeutung sind die Arbeitszeitvolumen, welche auf die Programmplanung entfallen. Hier sind neben den unbefristet und befristet Angestellten (8% und 11% am Gesamtarbeitsvolumen) auch die Ehrenamtlichen aktiv (11%). Interessant ist dies insofern, als besonders die Verantwortung für die Programmplanung lange Zeit eine zentrale Begründung für die Professionalisierung des hauptamtlichen Personals darstellte (Gieseke, 2000). Interessant ist auch der relativ große Anteil nicht klassifizierbarer Aufgaben bei Ehrenamtlichen. Die hierzu erfassten offenen Angaben zeigen, dass es sich dabei vor allem um die Abnahme von Prüfungen handelt.

Neben der durchschnittlichen Verteilung von Tätigkeitsschwerpunkten ist jedoch auch die intrapersonelle Kombination von Tätigkeiten von Bedeutung. Diese gibt Auskunft darüber, in welchem Maße die Verteilung und Kombination von Tätigkeiten durch Spezialisierung gekennzeichnet ist (Abb. 17). Die Ergebnisse sind wiederum nach Tätigkeitsverhältnissen gewichtet und geben die Häufigkeit der Tätigkeitsverhältnisse nach der Zahl der in diesen Beschäftigungs- und Erwerbsformen ausgeübten Tätigkeitsbereiche wieder.

Auffällig ist hier besonders der Umstand, dass abhängig Beschäftigte in einem deutlich breiteren Spektrum von Tätigkeiten eingesetzt werden als dies bei Honorarkräften und Ehrenamtlichen der Fall ist. Honorarkräfte sind im Rahmen eines Tätigkeitsverhältnisses im Schnitt in 2,6 Tätigkeitsbereichen aktiv. Bei unbefristet Beschäftigten sind es jedoch 5,5 Tätigkeitsbereiche. Etwa 40 Prozent aller Tätigkeitsverhältnisse von Honorarkräften beziehen sich auf nur einen Tätigkeitsbereich. Bei

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

unbefristet Beschäftigten sind dies hingegen gerade 6,1 Prozent. Bei ehrenamtlich Tätigen umfasst die Tätigkeit im Schnitt 3,4 Aufgabenbereiche, bei befristet Beschäftigten sind es 4,6. Etwa 34 Prozent aller Ehrenamtlichen üben ihre Tätigkeit nur in einem Bereich aus. Bei den befristet Beschäftigten sind dies 8,4 Prozent. Eine Spezialisierung von Tätigkeitsfeldern ist also besonders bei Honorarkräften zu beobachten.



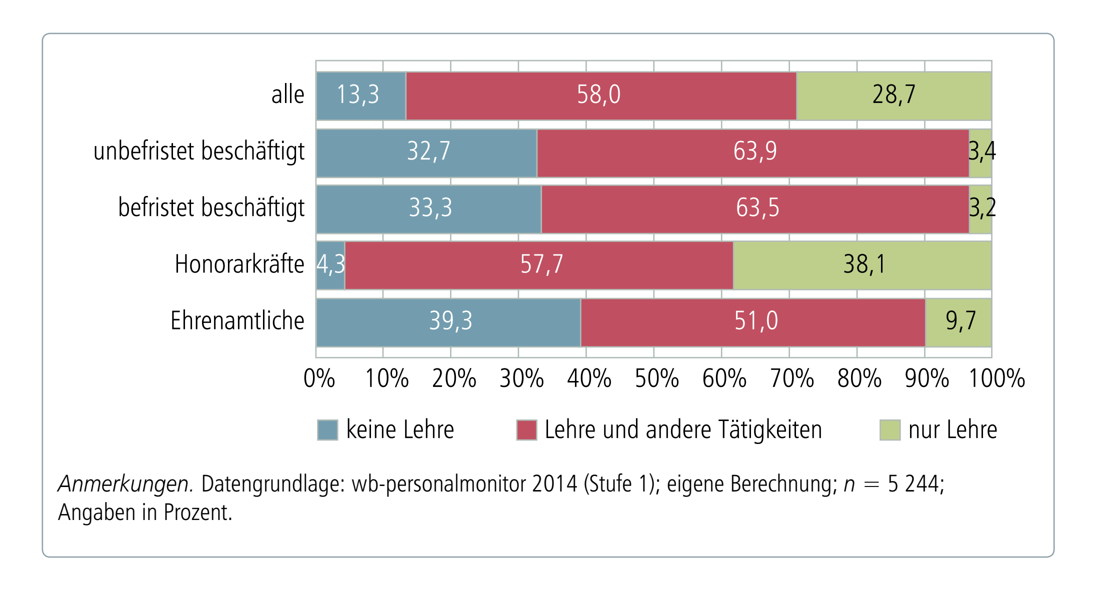
Anmerkungen. Datengrundlage: wb-personalmonitor 2014 (Stufe 1); eigene Berechnung; $n = 5\,244$; Angaben in Prozent.

Abbildung 17. Häufigkeit der Tätigkeitsverhältnisse nach Zahl der Tätigkeitsfelder und Beschäftigungs- und Erwerbsform

Wie bereits Abbildung 16 verdeutlicht, orientiert sich die Arbeitsteilung in der Weiterbildung in hohem Maße an dem Tätigkeitsbereich der Lehre und wird anhand spezifischer Beschäftigungs- und Erwerbsformen organisiert. Besonders die Tätigkeitsverhältnisse von Honorarkräften weisen dabei durchschnittlich hohe Lehranteile an ihrem Gesamttätigkeitsspektrum auf. Es ist naheliegend anzunehmen, dass es sich bei dem hohen Anteil von Beschäftigungsverhältnissen mit nur einem Tätigkeitsbereich um Tätigkeiten handelt, welche auf Lehre konzentriert sind. Inwiefern sich zwischen den verschiedenen Erwerbsformen tatsächlich eine Spezialisierung in Bezug auf lehrende (und nicht-lehrende) Tätigkeiten eingestellt hat, macht Abbildung 18 deutlich.

Obgleich in der Literatur die Bedeutung verschiedene Beschäftigungs- und Erwerbsformen häufig nur an einem Tätigkeitschwerpunkt fest gemacht wird, umfassen die meisten Beschäftigungsverhältnisse Aufgaben in verschiedenen Tätigkeitsfeldern. Dies wird auch anhand der Lehrtätigkeit deutlich und gilt für alle Beschäftigungs- und Erwerbsformen. Insgesamt finden sich nur in 13,3 Prozent der Tätigkeitsverhältnisse keine Lehranteile. Der weit überwiegende Teil aller Tätigkeitsverhältnisse umfasst also teilweise oder ausschließlich Lehraufgaben (86,7%). Etwa 29 Prozent aller Tätigkeitsverhältnisse umfassen ausschließlich Lehrtätigkeiten. Dieses Ergebnis unterscheidet sich deutlich von den in der WSF-Studie identifizierten Häufigkeiten.

Dort berichteten 52 Prozent der Lehrenden, dass sich ihre Tätigkeit auf die Lehre beschränkt (ebenfalls gewichtet nach Tätigkeitsverhältnissen). In der *wb-personalmonitor*-Erhebung sind dies bei den Lehrenden nur 33,1 Prozent. Die Differenz lässt sich zweifach erklären: Zum einen wurden in der WSF-Studie die anderen Tätigkeitsbereiche nicht differenziert erfasst, sondern lediglich lehrende von planenden bzw. betreuenden und beratenden Tätigkeiten unterschieden. Zum anderen ist es nicht unplausibel, anzunehmen, dass sich das Tätigkeitsspektrum von Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildnern in den letzten zehn Jahren insgesamt differenziert und um neue Tätigkeitsfelder erweitert hat. So lassen sich neue „Tätigkeitsbündel", wie etwa der organisatorisch-pädagogischen Mitarbeiter (OPM) identifizieren (Meisel, 2009; von Hippel & Fuchs, 2009). Zudem sind im Zuge öffentlich geförderter Kooperationsformen Aufgaben im Netzwerkmanagement wichtiger geworden (Mickler, 2009). Ebenso scheint die Beratung und Teilnehmerbetreuung im Zuge neuer Lernkulturen von zunehmender Bedeutung (Kraft et al., 2009).



Anmerkungen. Datengrundlage: wb-personalmonitor 2014 (Stufe 1); eigene Berechnung; *n* = 5 244; Angaben in Prozent.

Abbildung 18. Tätigkeitsverhältnisse nach Tätigkeitsform und Lehrtätigkeit

Dennoch zeichnen sich zwischen den Beschäftigungs- und Erwerbsformen Unterschiede ab, welche auf eine spezifische, arbeitsteilige Spezialisierung hindeuten. So findet sich vor allem bei den befristet und unbefristet Angestellten eine höhere Zahl von Beschäftigungsverhältnissen, in denen die Lehre keine Rolle spielt (jeweils 33%). Dies sind die klassischen hauptberuflichen pädagogischen Mitarbeiter (HPM), deren Aufgabengebiet sich auf die Verwaltungs-, Planungs- und Managementtätigkeiten beschränkt. Nur ein jeweils sehr geringer Teil der Beschäftigungsverhältnisse umfasst ausschließlich Lehrtätigkeiten (jeweils 3%). Der weit überwiegende Teil der befristet und unbefristet Angestellten hingegen (jeweils 64%) übt sowohl lehrende als auch andere Tätigkeiten aus. Bemerkenswert ist dabei auch, dass sich das Profil zwischen den befristet und unbefristet Angestellten auch in dieser Hinsicht kaum unterscheidet.

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Bei den Honorarkräften zeichnet sich eine stärkere Spezialisierung auf die Lehre ab. Hier sind 38 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse ausschließlich auf die Lehre ausgerichtet. Bei knapp 58 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse auf Honorarbasis hingegen kommen zur Lehre auch andere Tätigkeiten hinzu. Dass Honorarkräfte hingegen ausschließlich planend, disponierend oder in Beratung und Betreuung eingesetzt werden und keine Lehre ausführen, ist die Ausnahme (4%). Dennoch kommt es vor.

Beachtenswert sind auch die Angaben zu den ehrenamtlichen Beschäftigungsverhältnissen. Der hohe Anteil von Ehrenamtlichen ohne Lehranteil (39%) ist auch hier auf die hohe Zahl von Personen zurückzuführen, welche ausschließlich in der Abnahme von Prüfungsleistungen engagiert sind. Der weit überwiegende Anteil von Beschäftigungsverhältnissen ist jedoch auch im Ehrenamt durch ein Bündel verschiedener Tätigkeitsbereiche inklusive Lehre gekennzeichnet (51%). Nur ein relativ geringer Teil der ehrenamtlichen Beschäftigungsverhältnisse ist ausschließlich auf die Lehre beschränkt (10%).

Insgesamt wird deutlich, dass die meisten Beschäftigungsverhältnisse in der Weiterbildung ein breites Bündel an unterschiedlichen Tätigkeiten umfassen und sich damit als sehr viel heterogener erweisen, als dies häufig in den konzeptionellen Annahmen zugrunde gelegt wird. Geht man davon aus, dass die Qualifikationen eines Erwachsenenbildners insgesamt mit den in einem Tätigkeitsverhältnis definierten Anforderungen korrespondieren sollten und sich diese Anforderungen aus den im Beschäftigungs- und Tätigkeitsverhältnis zusammengefassten Tätigkeitsbündeln ableiten, stellt sich insbesondere an ein Rahmenmodell professionellen Handelns in der Weiterbildung die Herausforderung, Kompetenzen von Erwachsenenbildnern in einem höheren Maße übergreifend zu definieren und an die Praxis anzubinden. Berücksichtigt werden müssen z.B. bei Lehrenden neben fachlichem, fachdidaktischem und pädagogischem Wissen und Können auch Beratungs- und Organisationswissen sowie Kenntnisse über Ziele, Prinzipien und Adressaten im Feld der Weiterbildung (Lencer & Strauch, 2016; Schrader & Goeze, i.V.). Von besonderer Bedeutung wird es jedoch sein, typische Kombinationen von Tätigkeiten in Beschäftigungs- und Tätigkeitsverhältnissen sowie deren Veränderung zu identifizieren, um auf diesem Wege mögliche Berufsfelder zu bestimmen.

3.2.3.2 Themenfelder

Ein maßgebliches Kennzeichen der Erwachsenen- und Weiterbildung ist die große thematische Breite von Veranstaltungsangeboten (z.B. Schrader, 2011). Besonders in Bezug auf die fachlichen und fachdidaktischen Kompetenzen von Lehrenden stellt diese Heterogenität sowohl hinsichtlich der Definition als auch der Erfassung und Anerkennung von Kompetenzen die größte Herausforderung dar. Schon die WSF-Studie hatte anhand einer Klassifikation von 17 Themenfeldern gezeigt, dass sich die Themen über die ganze Bandbreite von Arbeit und Beruf, Gesundheit, Medien, Familie, Kultur und Religion bis Umwelt erstrecken. Als besonders häufig genannte Themenfelder erwiesen sich dabei Arbeit und Beruf, Gesundheit und Ernährung, Organisation und Management sowie Wirtschaft und Recht.

Um diese thematische Breite in vollem Umfang auch im *wb-personalmonitor* zu erfassen, wurden die Themenbereiche, die von Lehrenden abgedeckt werden, in

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Form offener Angaben für bis zu zehn Kursangebote abgefragt und dann kodiert. Um die thematische Vielfalt auch quantitativ abbilden zu können und die Themenfelder darüber hinaus an andere Daten anschlussfähig zu machen, wurden dabei die Hauptfachrichtungen (HFR03) auf der Ebene der 2-Steller genutzt (96 Fachrichtungen). Diese Themen- und Fachrichtungsklassifikation wird unter anderem im *Mikrozensus* verwendet, um Studienfelder, Themen von Weiterbildung und berufliche Ausbildung zu strukturieren (GESIS, 2016).

Die Ergebnisse sind auch hier, wie schon in der WSF-Studie, nach Tätigkeits- und Beschäftigungsverhältnissen hochgerechnet und gewichtet. Sie weisen die nach Themenbereichen zusammengefassten Häufigkeiten von Lehrveranstaltungen aus, welche im Rahmen von Tätigkeits- und Beschäftigungsverhältnissen durch lehrendes Personal durchgeführt wurden. Insgesamt konnten so 3.039.240 thematisch unterschiedene Lehrangebote identifiziert und klassifiziert werden, die im Rahmen von 1.093.463 Beschäftigungs-und Tätigkeitsverhältnissen durchgeführt wurden.

Die sehr differenzierte Erfassung von Themenfeldern führt dabei auch dazu, dass einige Themen überhaupt nicht oder nur in sehr geringen Fallzahlen beobachtet werden können. Diese seltenen Ereignisse sind hier nicht aufgeführt. Zu diesen Themen gehören vor allem sehr spezifische Fachbereiche, wie etwa Fischerei, Städteplanung, Bergbau, Gastgewerbe oder alte Sprachen (Altgriechisch u.a.). Für fast alle dieser Themen können durchaus Angebote identifiziert werden, im Vergleich zu anderen Themen jedoch fallen diese kaum ins Gewicht. Die 50 häufigsten Themenfelder sind in Abbildung 19 zusammengetragen.

Von besonders hoher Bedeutung erweisen sich Kurse zum Themenfeld Management und Verwaltung. Mehr als 270.000 Mal wurde angegeben, dass zu diesem Themenfeld Kurse durchgeführt wurden. Dabei handelt es sich um Angebote zu Führungskräftetraining, Projektmanagement, Personalwesen und Personalführung, Bewerbungstraining, Existenzgründung, Controlling, Qualitätsmanagement, Unternehmensführung sowie Kommunikations- und Informationsmanagement.

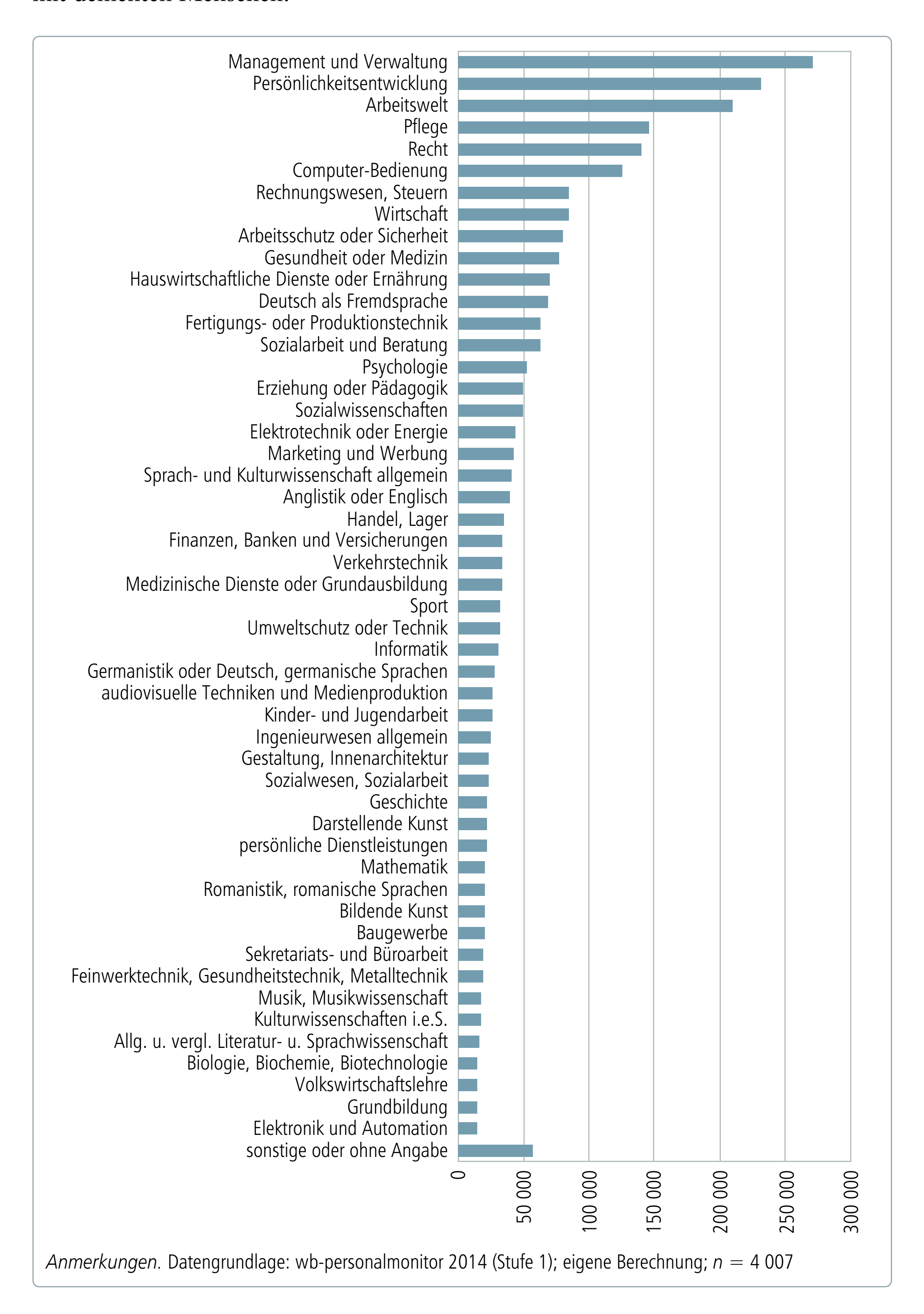
Ebenfalls sehr häufig sind Kursangebote zu Themen der Persönlichkeitsentwicklung (ca. 230.000 Mal genannt). Hier geht es häufig um Motivation, Selbstmanagement, Kommunikation, Supervision, Zeitmanagement, Kreativität, Soft Skills, Selbstmarketing, Selbstbemeisterung, Stressmanagement, Gedächtnistraining, Psychohygiene, Rhetorik und Entspannung.

Auch sehr häufig werden arbeitsbezogene Themen genannt (ca. 211.000). Dabei handelt es sich sowohl um Kursangebote zur allgemeinen beruflichen Platzierung, wie Arbeitsmarktorientierung und Berufsplanung oder berufliches Selbstverständnis, als auch um Weiterbildung in klassischen Lehrberufen (ohne Management) über das ganze Spektrum klassischer beruflicher Felder von der Lüftungs- und Klimatechnik bis zur kaufmännischen Weiterbildung, der Weiterbildung von Berufskraftfahrern sowie von Betriebs- und Personalräten. Einen weiteren wichtigen Bereich in diesem Themenfeld stellen zudem die Um- und Aufstiegsschulungen im Allgemeinen dar.

Überraschend ist die große Bedeutung von Weiterbildung im Pflegebereich (146.000 Mal genannt). Hier handelt es sich um ein Spektrum von Kursinhalten zu

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Altenpflege, Krankenpflege, Intensivpflege, Wundmanagement, Behandlungspflege, Weiterbildung zum Pflegedienstleiter, Kindertagespflege, Hauspflege und Umgang mit dementen Menschen.



Anmerkungen. Datengrundlage: wb-personalmonitor 2014 (Stufe 1); eigene Berechnung; $n = 4\,007$

Abbildung 19. Themenbereiche durchgeführter Veranstaltungen (absolute Häufigkeiten)

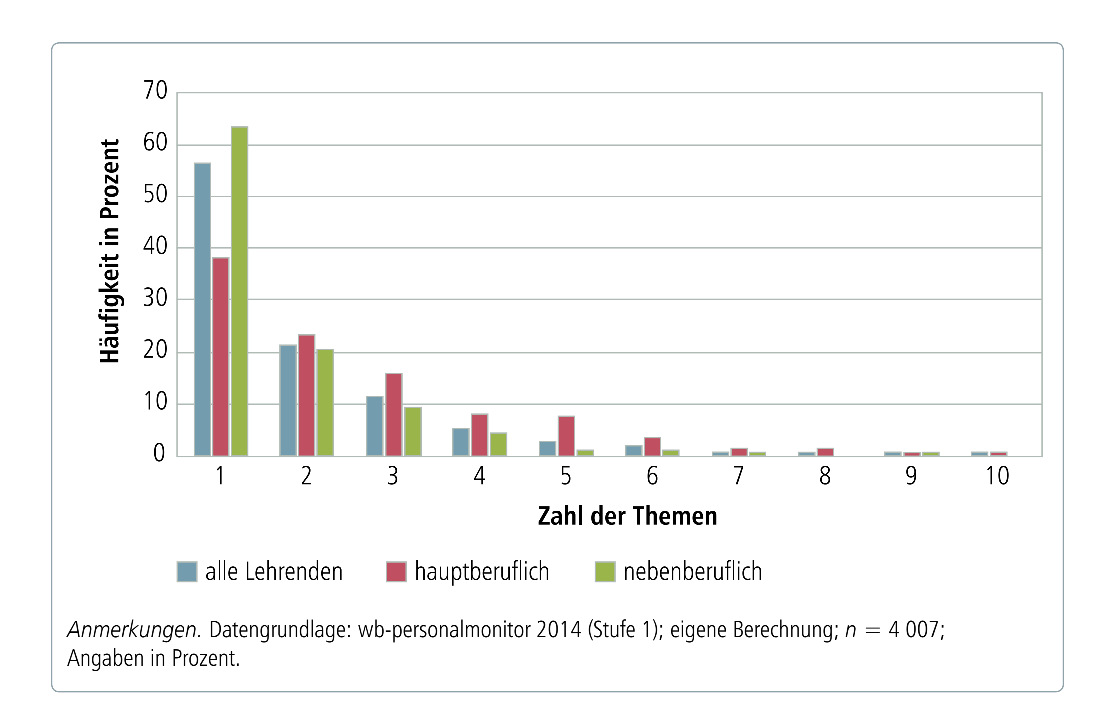
Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Schließlich werden auch Themenfelder rund um Rechtsfragen und gesetzlichen Grundlagen sehr häufig benannt (ca. 140.000 Mal). Hier dominiert das Thema Arbeitsrecht. Weitere Angebote betreffen Rechtsgrundlagen in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen (Pflegerecht, Familienrecht, Sozialrecht, Sozialversicherungsrecht, Jugend- und Kinderrecht, rechtliche Grundlagen in der Gastronomie, im Bewachungsgewerbe und dem Handel mit Medizinprodukten, Vertragsrecht, Zivilrecht, Personenstandsrecht, Wirtschaftsrecht, Lauterkeitsrecht, Namensrecht, Internetrecht, Wasserrecht, Schadensrecht, Vertragsrecht usw.).

Aus der Notwendigkeit, flexibel differenzierte Kurse anzubieten, die auf die Nachfrage potenzieller Teilnehmer reagieren, und der damit einhergehenden Themenvielfalt im Kursangebot, wird der Bedarf an einer großen Anzahl von Nebenerwerbstätigen und Honorarkräften aufseiten der Weiterbildungseinrichtungen ersichtlich. Ohne diese Beschäftigungssformen wären weite Teile des Angebotsspektrums nicht realisierbar. Daraus ergibt sich jedoch nicht selten ein Widerspruch zwischen den Professionalisierungsbemühungen seitens der Einrichtungen und der Professionalität in Bezug auf fachliche und fachdidaktische Voraussetzungen. Denn eine aus professionssoziologischer Perspektive anzustrebende Hauptberuflichkeit ist für Lehrende in der Weiterbildung häufig nur zu realisieren, wenn mehrere, gegebenenfalls auch heterogene Themenfelder bedient werden (Martin, i.V.). Bei jenen Lehrenden, die mit dieser Tätigkeit ihren Lebensunterhalt als Honorkräfte bestreiten, lassen sich „Spezialisten“ und „Generalisten“ unterscheiden (Schrader, 1998). Spezialisten gelingt es, eine Hauptberuflichkeit im Tätigkeitsfeld Lehre umzusetzen und dabei Kursangebote zu nur einem Thema bzw. zu einem klar begrenzten Themenfeld zu unterrichten. Dies ist normalerweise nur in Themenbereichen möglich, in denen sich große Belegungszahlen realisieren lassen, wie z.B. den Fremdsprachen oder der EDV-Bildung. Generalisten hingegen bieten ein breites thematisches Spektrum an und verfügen in diesen Fachbereichen dann vermutlich eher über „weiche“ Qualifikationen (ebd.).

Auch anhand des *wb-personalmonitors* lassen sich die Unterschiede zwischen haupt- und nebenberuflich Lehrenden in der Weiterbildung in diesem Punkt zeigen. Grundlage sind auch hier wieder die nach HFR03 kodierten Angaben zu den Themenkomplexen der Lehrenden in der Weiterbildung. Die Angaben beziehen sich dabei auf die Beschäftigungsverhältnisse. Unter diesen Bedingungen werden in lehrenden Beschäftigungs- und Tätigkeitsverhältnissen in der Erwachsenen- und Weiterbildung durchschnittlich 1,9 Themen angeboten (Abb. 20).

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w



Anmerkungen. Datengrundlage: wb-personalmonitor 2014 (Stufe 1); eigene Berechnung; $n = 4\,007$; Angaben in Prozent.

Abbildung 20. Beschäftigungsverhältnisse nach Zahl der durchgeführten Themen und Haupterwerbstätigkeit

Etwa 56 Prozent aller Lehrenden (Beschäftigungsverhältnisse) führen Kurse nur zu einem einzigen Themenkomplex (HFR03) durch. 44 Prozent hingegen unterrichten Kurse mit mehr als nur einem Thema. Etwa 22,5 Prozent aller Lehrenden führen Kurse zu drei oder mehr Themen durch. Bei den hauptberuflich Erwerbstätigen verschiebt sich die Verteilung deutlich. Hier führen nur 38 Prozent der Lehrenden Kurse zu nur einem Themenkomplex durch. Ebenso viele hauptberuflich Lehrende (38%) bieten hingegen Kurse zu drei oder mehr Themen an. Knapp 15 Prozent der hauptberuflich Erwerbstätigen führen Kurse zu fünf oder mehr Themen durch. Bei den nebenberuflich Tätigen hingegen überwiegt die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse, in deren Rahmen nur ein Thema bedient wird (63%). Mehr als zwei Themen lehren hier nur 16 Prozent.

3.2.4 Qualifikationen des Personals in der Erwachsenen- und Weiterbildung

Stefan Koscheck, Hana Ohly

Bereits die WSF-Studie verdeutlichte ein sehr hohes Qualifikationsniveau des in der Weiterbildung tätigen Personals. Bezogen auf die Gruppe der Lehrenden besaßen zehn Jahre vor der Befragung des *wb-personalmonitors* 73 Prozent einen akademischen Berufsabschluss (Universität: 50,8%, FH: 22,2%; WSF, 2005, S. 48). Mit den Daten des *wb-personalmonitors* kann nun das Qualifikationsniveau des gesamten Personals in der Erwachsenen- und Weiterbildung, d.h. nicht nur ausschließlich dasjenige der Lehrenden, in den Blick genommen werden. Da die Lehrenden in Bezug auf Tätigkeitsfelder die größte Personalgruppe stellen (Kap. 3.2.3), wird in der fol-

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

genden Analyse auf diese Gruppe ein besonderer Fokus gelegt. Auch soll so eine Vergleichbarkeit mit der WSF-Studie ermöglicht werden.

Vor dem Hintergrund der Diskussion um die Professionalität bzw. die Professionalisierung des Personals in der Erwachsenen- und Weiterbildung gilt ein besonderes Augenmerk der Frage, inwieweit in der Wissensvermittlung Tätige pädagogisch qualifiziert sind. Neben dem formalen Qualifikationsniveau wird daher zusätzlich betrachtet, inwieweit Weiterbildnerinnen und Weiterbildner, die (auch) in der Lehre tätig sind, ein einschlägiges pädagogisches bzw. erziehungswissenschaftliches Studium absolviert haben.

Über die WSF-Studie hinausgehend, liefert der *wb-personalmonitor* Informationen über Zusatzqualifikationen, die für die Weiterbildungstätigkeit erworben wurden bzw. dafür relevant sein können. Auch hier richtet sich der Blick vorwiegend auf die Lehrenden. Leitend ist die Fragestellung, ob Lehrende ohne formalen pädagogischen Studienabschluss vergleichsweise häufiger pädagogische Kompetenzen mittels Zusatzqualifikationen erworben haben als genuine Pädagoginnen und Pädagogen.

Schließlich wird die eigene Weiterbildungsbeteiligung des Personals in der Erwachsenen- und Weiterbildung untersucht. In Hinblick auf die hohe Dynamik der Weiterbildungsbranche und deren zentrale Funktion, aktuelle Qualifizierungsinhalte zu vermitteln, und auch unter Berücksichtigung des hohen Bildungsniveaus der Weiterbildungsbeschäftigten, dürfte zu erwarten sein, dass letztere auch selbst besonders weiterbildungsaktiv sind.

3.2.4.1 Schulbildung

Die allgemeinbildenden Schulabschlüsse sind Grundlage für die beruflichen Qualifikationen des Weiterbildungspersonals. Tabelle 25 verdeutlicht ein sehr hohes Bildungsniveau: Sechs von zehn Weiterbildungsbeschäftigten (62,6%) besitzen die allgemeine Hochschulreife, weitere 14,5 Prozent die Fachhochschulreife und lediglich jeder Fünfte hat als höchsten Abschluss einen Real- (14,6%) oder Hauptschulabschluss (4,6%) erworben. Damit unterscheidet sich das Weiterbildungspersonal in der Qualifikationsstruktur der allgemeinen Schulbildung deutlich von der Gesamtheit aller Erwerbstätigen in Deutschland.[19]

Frauen verfügen im Durchschnitt häufiger über die Hochschulreife als Männer (66,8% zu 58,5%). Letztere weisen dagegen häufiger die Fachhochschulreife auf als Frauen (17,8% zu 11,1%) bzw. besitzen häufiger einen Haupt-/Volkshochschulabschluss (7,0% zu 2,3%). Differenziert danach, ob die Weiterbildungsbeschäftigten (auch) lehrend tätig sind oder ausschließlich in anderweitigen Tätigkeitsfeldern (z.B. Verwaltung, Management, Beratung etc.) arbeiten, zeigen sich die Lehrenden hinsicht-

19 Unter der gesamten erwerbstätigen Bevölkerung besaßen 2014 36,2% die Fachhochschul- oder die Hochschulreife, 28,2% einen Realschulabschluss und 24,7% einen Haupt- bzw. Volksschulabschluss. 7,8% haben die polytechnische Oberschule der DDR abgeschlossen. Die restlichen 2,9% besitzen keinen allgemeinbildenden Abschluss, befanden sich noch in schulischer Ausbildung oder machten in der Befragung des Mikrozensus, auf der die Hochrechnung basiert, keine Angabe (Statistisches Bundesamt, 2015, S. 31).

lich des Bildungsniveaus der allgemeinen Schulbildung höher qualifiziert: Während unter den Lehrtätigen 65,8 Prozent die Hochschulreife besitzen und 14,9 Prozent die Fachhochschulreife, liegen die entsprechenden Anteilswerte bei den Nicht-Lehrtätigen mit 57,0 Prozent bzw. 13,6 Prozent etwas niedriger, zugunsten eines höheren Anteils an Personen mit mittlerer Reife bei den Letztgenannten (21,6% zu 13,1%). Vermutlich ist dies darauf zurückzuführen, dass die Gruppe der Nicht-Lehrenden eine heterogenere Zusammensetzung an Tätigkeitsprofilen aufweist bzw. dort eine stärkere Unterscheidung von wissensintensiven Arbeitsaufgaben und solchen mit geringerem Anforderungsniveau (z.B. Verwaltungsaufgaben) anzutreffen ist (Kap. 3.2.4.2). Zwischen den hauptberuflich in der Weiterbildung Tätigen und denjenigen, für die ihre Weiterbildungstätigkeit ein Nebenerwerb darstellt, sind hinsichtlich der allgemeinbildenden schulischen Qualifikation auf Basis des *wb-personalmonitors* nur geringfügige Unterschiede zu erkennen.

Tabelle 25

Höchster allgemeinbildender Schulabschluss nach Geschlecht, Lehrtätigkeit sowie Haupt- und Nebenerwerb

	gesamt	Geschlecht		Lehrtätigkeit		Haupt- oder Nebenerwerb	
		männlich	weiblich	Ja	Nein	Haupt-erwerb	Neben-erwerb
kein allgemeinbildender Schulabschluss	0.1	0.1	0.1	0.1	0.0	0.3	0.0
Haupt- oder Volksschulabschluss	4.6	7.0	2.3	2.7	3.8	3.1	1.6
Realschulabschluss oder mittlere Reife	14.6	13.7	15.6	13.1	21.6	14.7	12.0
Polytechnische Oberschule der DDR	2.1	2.2	2.1	1.9	2.8	1.1	3.9
Fachhochschulreife oder Abschluss Fachoberschule	14.5	17.8	11.1	14.9	13.6	15.6	13.8
Hochschulreife oder Abitur	62.6	58.5	66.8	65.8	57.0	64.1	66.9
sonstiger Abschluss	1.4	0.7	2.1	1.5	1.2	1.1	1.8
gesamt	100	100	100	100	100	100	100

Anmerkungen. Datengrundlage: wb-personalmonitor 2014 (Stufe 1); hochgerechnet nach Personen; $n = 5\,183$ [Lehrtätigkeit] bis $n = 5\,439$ [gesamt]; Angaben in Prozent.

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

3.2.4.2 Berufliche Ausbildung

Das Bild des formal hochqualifizierten Weiterbildungspersonals bestätigt sich bei Betrachtung des beruflichen Qualifikationsniveaus. Der hohe Anteil an Personen mit Studienberechtigung setzt sich in einem hohen Akademikeranteil fort. Zusammengenommen 63,7 Prozent haben ein Fachhochschul- oder ein Hochschulstudium abgeschlossen oder konnten mit der Promotion sogar die höchste Niveaustufe des Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) erreichen (Tab. 26). 17,0 Prozent haben eine Aufstiegsfortbildung mit einem Meister-, Fachwirt- oder Technikerabschluss beendet oder eine Fachschule der DDR besucht. Eine Ausbildung (dual oder beruflich-schulisch) – unter der gesamten erwerbstätigen Bevölkerung nach wie vor die dominante berufliche Qualifikation[20] – ist unter den Weiterbildungsbeschäftigten nur für eine Minderheit der höchste berufliche Abschluss (16,4%). Beruflich nicht formal Qualifizierte, d.h. Personen ohne anerkannten Berufsabschluss, sind in der Weiterbildung kaum anzutreffen (1,6%). Darunter fallen auch Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher, die über keinen anderen Berufsabschluss verfügen.

Tabelle 26

Höchster beruflicher Abschluss nach Geschlecht, Lehrtätigkeit sowie Haupt- und Nebenerwerb

	gesamt	Geschlecht		Lehrtätigkeit		Haupt- oder Nebenerwerb	
		männlich	weiblich	Ja	Nein	Haupt-erwerb	Neben-erwerb
kein beruflicher Abschluss	1.6	1.3	1.9	1.6	1.7	2.1	1.4
Ausbildung oder Lehre	16.4	13.0	20.0	14.4	25.5	15.3	14.0
Meister-, Fachwirt-, Technikerabschluss, Fachschule (auch DDR)	17.0	21.7	12.5	16.0	12.5	13.7	18.0
Fachhochschule	20.3	23.2	17.3	21.1	20.7	17.7	23.2
Universität	37.2	32.2	42.0	38.3	35.8	44.5	33.4
Promotion	6.2	7.9	4.5	7.2	3.0	5.7	8.3
anderer Ausbildungs-abschluss	1.4	0.8	1.9	1.4	0.8	0.9	1.8
gesamt	100	100	100	100	100	100	100

Anmerkungen. Datengrundlage: wb-personalmonitor 2014 (Stufe 1); hochgerechnet nach Personen; $n = 5\ 186$ [Lehrtätigkeit] bis $n = 5\ 443$ [gesamt]; Angaben in Prozent.

20 Unter der gesamten erwerbstätigen Bevölkerung besaßen 2014 52,6% als höchsten beruflichen Abschluss eine Ausbildung/Lehre, 9,8% einen Fachschulabschluss (auch DDR), 19,2% einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss und 1,4% eine Promotion. 16,5% verfügten über keinen beruflichen Abschluss (ebd., S. 32).

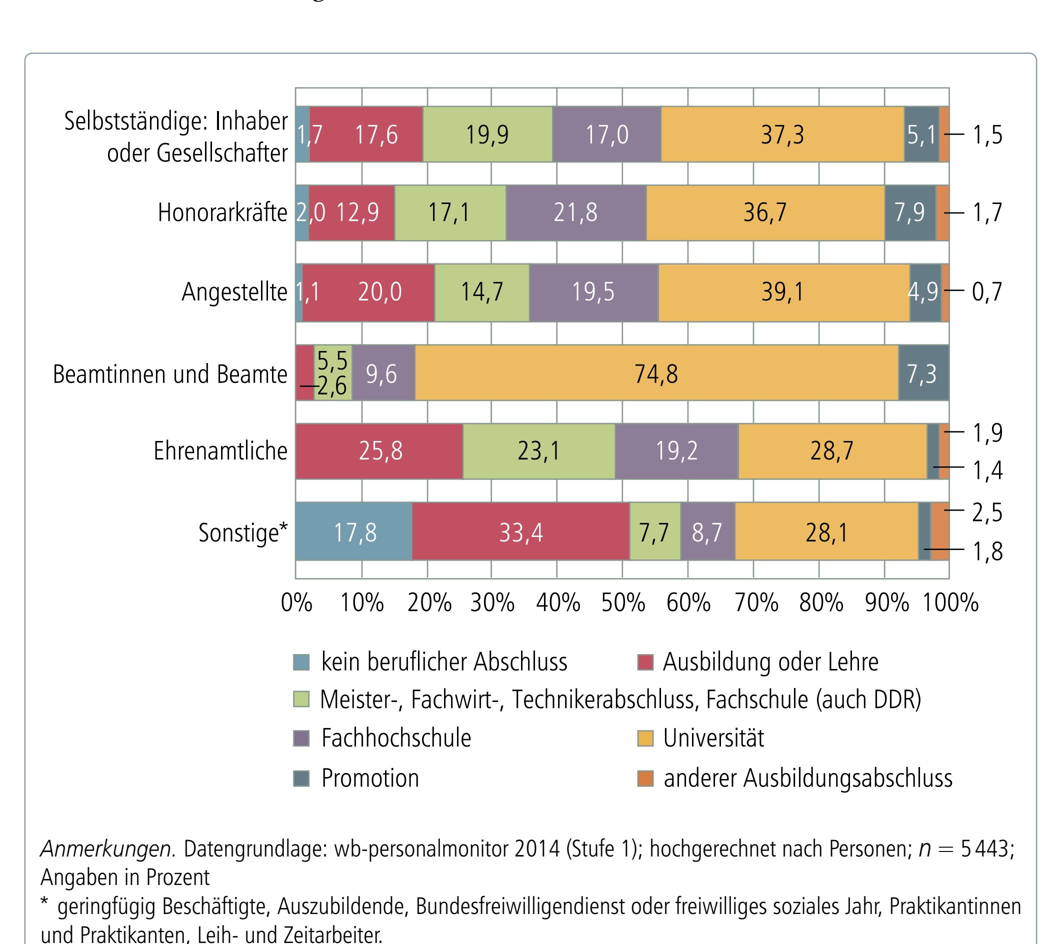
Zwischen Männern und Frauen besteht hinsichtlich des Gesamtanteils akademischer Abschlüsse (Fachhochschule, Universität, Promotion) kein nennenswerter Unterschied (63,3% zu 63,8%); allerdings sind Männer etwas häufiger promoviert als Frauen (7,9% zu 4,5%) und verfügen häufiger über einen Fachhochschulabschluss (23,2% zu 17,3%). Frauen besitzen dagegen häufiger einen Universitätsabschluss (ohne Promotion) als Männer (42,0% zu 32,2%). Hinsichtlich der nicht-akademischen Berufsabschlüsse ist auffällig, dass ein deutlich höherer Anteil der Männer eine Fachschule absolviert hat bzw. einen Meister-, Fachwirt- oder Technikerabschluss besitzt (21,7% zu 12,5%), wohingegen sich unter den Frauen ein höherer Anteil mit abgeschlossener Ausbildung/Lehre beobachten lässt (20,0% zu 13,0%).

Weiterbildungsbeschäftigte, die (auch) lehrend tätig sind, weisen formal betrachtet tendenziell ein höheres berufliches Qualifikationsniveau auf als das nicht lehrend tätige Weiterbildungspersonal. Dies betrifft sowohl die akademischen Abschlüsse (zusammengenommen 66,6% zu 59,9%) als auch Fachschul- bzw. Aufstiegsfortbildungsabschlüsse (16,0% zu 12,5%). Entsprechend dazu ist unter den Lehrenden der Anteil an Personen mit einem dualen oder schulischen Ausbildungsabschluss niedriger als unter den Nicht-Lehrenden (14,4% zu 25,5%). In dem ausgesprochen hohen Akademikeranteil der in der Weiterbildung Lehrenden dürfte Ausdruck finden, dass lehrende Berufe sich grundsätzlich durch eine hohe Wissensintensität auszeichnen (Tiemann, 2009).

Zwar existieren im Bereich der Erwachsenen- und Weiterbildung keine einheitlichen Zugangsvoraussetzungen zur Ausübung von Lehrtätigkeiten, es ist jedoch anzunehmen, dass formal hoch Qualifizierte besser in der Lage sind, die hohen Anforderungen der arbeitgebenden Einrichtungen (Ambos, Koscheck & Martin, 2015, S. 16) zu erfüllen. Einschränkend ist allerdings anzumerken, dass Lehrende nicht ausschließlich in der Wissensvermittlung tätig sein müssen und auch mit anderen Aufgaben betraut sein können, insbesondere wenn sie nicht auf Honorarbasis tätig sind, sondern eine formale Organisationszugehörigkeit besitzen (Kap. 3.2.3). Zwar kann auch die Gruppe der nicht lehrend Tätigen in vielfältigen Tätigkeitsbereichen arbeitende Personen beinhalten, allerdings ist bezüglich dieser im Unterschied zu den Lehrenden kein gemeinsames Tätigkeitsmerkmal offenkundig. Entsprechend dürfte dort das Anforderungsniveau stärker variieren, beispielsweise zwischen wissensintensiven, planend-disponierenden Tätigkeiten und einfacheren Verwaltungsaufgaben. Vor diesem Hintergrund ist davon auszugehen, dass ein relevanter Teil der nicht lehrend Tätigen mit einer Ausbildung bzw. Lehre als höchstem Berufsabschluss auf Verwaltungspersonal entfällt.[21] Demgegenüber spiegeln sich anspruchsvolle Aufgaben im Bereich Planung, Organisation, Management allem Anschein nach in einem hohen formalen Qualifikationsniveau der hier tätigen Weiterbildnerinnen und Weiterbildner ohne Lehranteile.

21 Während bei allen Weiterbildungsbeschäftigten der durchschnittliche Anteil von Verwaltungs- bzw. Administrationsarbeiten an der gesamten Arbeitszeit im Bereich der Weiterbildung 8,1% beträgt, nehmen nicht lehrend Tätige mit Ausbildung bzw. Lehre in durchschnittlich 38,5% ihrer Arbeitszeit diese Aufgaben wahr.

In der Weiterbildung Haupterwerbstätige sind zu einem geringfügig höheren Anteil akademisch qualifiziert als Nebenerwerbstätige (67,9% zu 64,9%); es sind jedoch Unterschiede zwischen universitären Abschlüssen und solchen an Fachhochschulen zu beobachten: Einerseits sind Universitätsabschlüsse unter den hauptberuflichen Weiterbildnerinnen und Weiterbildnern stärker verbreitet als unter den nebenberuflich Tätigen (44,5% zu 33,4%), was offensichtlich damit zusammenhängt, dass sich in der erstgenannten Gruppe häufiger studierte Pädagoginnen und Pädagogen befinden (Kap. 3.2.4.2.1). Andererseits besitzen nebenberuflich Tätige häufiger ein Fachhochschulstudium (23,3% zu 17,7%). Dies spricht ebenso wie die höhere Verbreitung von Fachschul- bzw. Aufstiegsfortbildungsabschlüssen in dieser Gruppe (18,0% zu 13,7%) dafür, dass Berufspraktiker für die Einrichtungen eine attraktive Personalgruppe darstellen. Bei nebenberuflich Tätigen handelt es sich vor allem um Honorarkräfte, die für die Durchführung von Lehrveranstaltungen engagiert werden. Die Verpflichtung von in ihrem Hauptberuf erfahrenen Personen für Lehrtätigkeiten bietet ungeachtet der pädagogischen Qualifikation den Vorteil, aktuelles fachliches Know-How aus der Praxis zu transferieren, wobei die Lehrenden zugleich ihr berufliches Erfahrungswissen einfließen lassen können.



Anmerkungen. Datengrundlage: wb-personalmonitor 2014 (Stufe 1); hochgerechnet nach Personen; *n* = 5 443; Angaben in Prozent

* geringfügig Beschäftigte, Auszubildende, Bundesfreiwilligendienst oder freiwilliges soziales Jahr, Praktikantinnen und Praktikanten, Leih- und Zeitarbeiter.

Abbildung 21. Höchster beruflicher Abschluss nach Beschäftigungsform

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Differenziert nach Beschäftigungsform stechen die Beamtinnen und Beamten als mit Abstand am höchsten formal qualifizierte Gruppe des Weiterbildungspersonals hervor: Neun von zehn Beamtinnen und Beamte verfügen über einen akademischen Berufsabschluss (Abb. 21). Da die Beschäftigung von Beamtinnen und Beamten in der Weiterbildung in erster Linie eine Besonderheit von beruflichen Schulen (Fachschulen) ist (Ambos et al., 2015, S. 14), kann dieser Befund maßgeblich auf die staatlich reglementierten Zulassungsvoraussetzungen zur Ausübung des Lehrerberufs an Einrichtungen des öffentlichen Schulwesens zurückgeführt werden. Bei den Beschäftigtengruppen Inhaber, Honorarkräfte sowie Angestellte liegt der Akademikeranteil mit 59,4 Prozent (Inhaber) bis 66,4 Prozent (Honorarkräfte) deutlich niedriger als bei den Beamtinnen und Beamten. Die drei erstgenannten Beschäftigungsformen unterscheiden sich in ihrer formalen Qualifikationsstruktur vergleichsweise geringfügig voneinander. Ehrenamtlich Tätige weisen (abgesehen von den Sonstigen) den höchsten Anteil an Personen mit einer Ausbildung bzw. Lehre (25,8%) und einen vergleichsweise niedrigen Anteil an Universitätsabschlüssen (28,7%) auf. Die Gruppe der sonstigen Beschäftigungsformen fasst solche zusammen, die eine eher geringe Verbreitung aufweisen (geringfügig Beschäftigte, Auszubildende, Bundesfreiwilligendienst/freiwilliges soziales Jahr, Praktikanten, Leih-/Zeitarbeiter). Bei der Interpretation der Qualifikationsstruktur dieser Gruppe ist zu berücksichtigen, dass darunter auch Personen fallen, die ihre berufliche Ausbildung bzw. deren Abschluss noch vor sich haben.

3.2.4.2.1 Pädagogische Studiengänge

Neben dem formalen Qualifikationsniveau können pädagogische Studienabschlüsse als Indikator der Professionalität des Weiterbildungspersonals angesehen werden. Allerdings sind die mit solchen Studienabschlüssen bescheinigten pädagogischen Kompetenzen nicht für alle Tätigkeitsfelder in der Erwachsenen- und Weiterbildung gleich relevant. So können Nicht-Lehrende in sehr unterschiedlichen Arbeitsbereichen eingesetzt sein, bei denen nicht zwangsläufig ein pädagogischer Bezug bestehen muss. Im Folgenden wird der Fokus daher ausschließlich auf die lehrend tätigen Weiterbildnerinnen und Weiterbildner gelegt.

Zwar stellt sich auch bezüglich der Lehrenden die grundsätzliche Frage, inwieweit vor dem Hintergrund der Heterogenität der Weiterbildungsbranche sowie der unterschiedlichen funktionalen Kontexte formale pädagogische Qualifikationen ein Kennzeichen von Professionalität sind. Schließlich existiert in der Weiterbildung weder ein einheitliches Professionalitätsverständnis (Peters, 2004) noch ist der Zugang zu Lehrtätigkeiten systematisch reguliert, vielmehr unterscheidet er sich zwischen einzelnen Teilsegmenten erheblich (Nuissl, 2005). Insofern ist es durchaus umstritten, inwieweit eine Forderung nach pädagogischen Qualifikationen als formale Voraussetzung zur Ausübung von Lehrtätigkeiten in sämtlichen Bereichen der Weiterbildung angemessen ist. Sucht man jedoch nach einem professionellen Kern der Weiterbildung, scheinen dafür – vor dem Hintergrund der Pluralität an Einrichtungen, Themen, Financiers und Adressaten – einzig pädagogische Qualifikationen geeignet. Aus diesem Grund wird im Folgenden herausgearbeitet, welcher Anteil der

in der Weiterbildung Lehrenden ein einschlägiges pädagogisches Studium absolviert hat. Unter einer solch rein formalen Perspektive spräche ein hoher Anteil an pädagogisch qualifizierten Beschäftigten für einen hohen Professionalisierungsgrad, wogegen ein niedriger Anteil auf einen geringen Professionalisierungsgrad hindeutete. Darüber hinaus ist zu fragen, in welcher Fachrichtung Lehrende ohne pädagogisches Studium ausgebildet sind (Kap. 3.2.4.2.2) und ob sie pädagogische Kompetenzen über eine Zusatzqualifizierung erworben haben (Kap. 3.2.4.3).

Insgesamt verfügt nur knapp mehr als ein Viertel (26,3%) aller in der Weiterbildung Lehrenden über ein genuin pädagogisches bzw. erziehungswissenschaftliches Studium (wozu auch Lehramtsstudiengänge oder Wirtschaftspädagogik gezählt werden) (Abb. 22). Weitere 7,0 Prozent haben ein Studium anderer Fachrichtung mit einem pädagogischen bzw. erziehungswissenschaftlichen Neben- bzw. Beifach absolviert. Die größte Gruppe der akademisch qualifizierten lehrend tätigen Weiterbildnerinnen und Weiterbildner (33,3%) hat eine Fachrichtung ohne pädagogischen Bezug studiert. Da bei diesen eine hohe fachliche Heterogenität vorzufinden ist (Kap. 3.2.4.2.2) und dies auch für die Gruppe der nicht akademisch Qualifizierten (33,4%) zu erwarten ist,[22] sind pädagogische Studienabschlüsse dennoch die häufigsten Berufsabschlüsse der Lehrenden in der Weiterbildung.

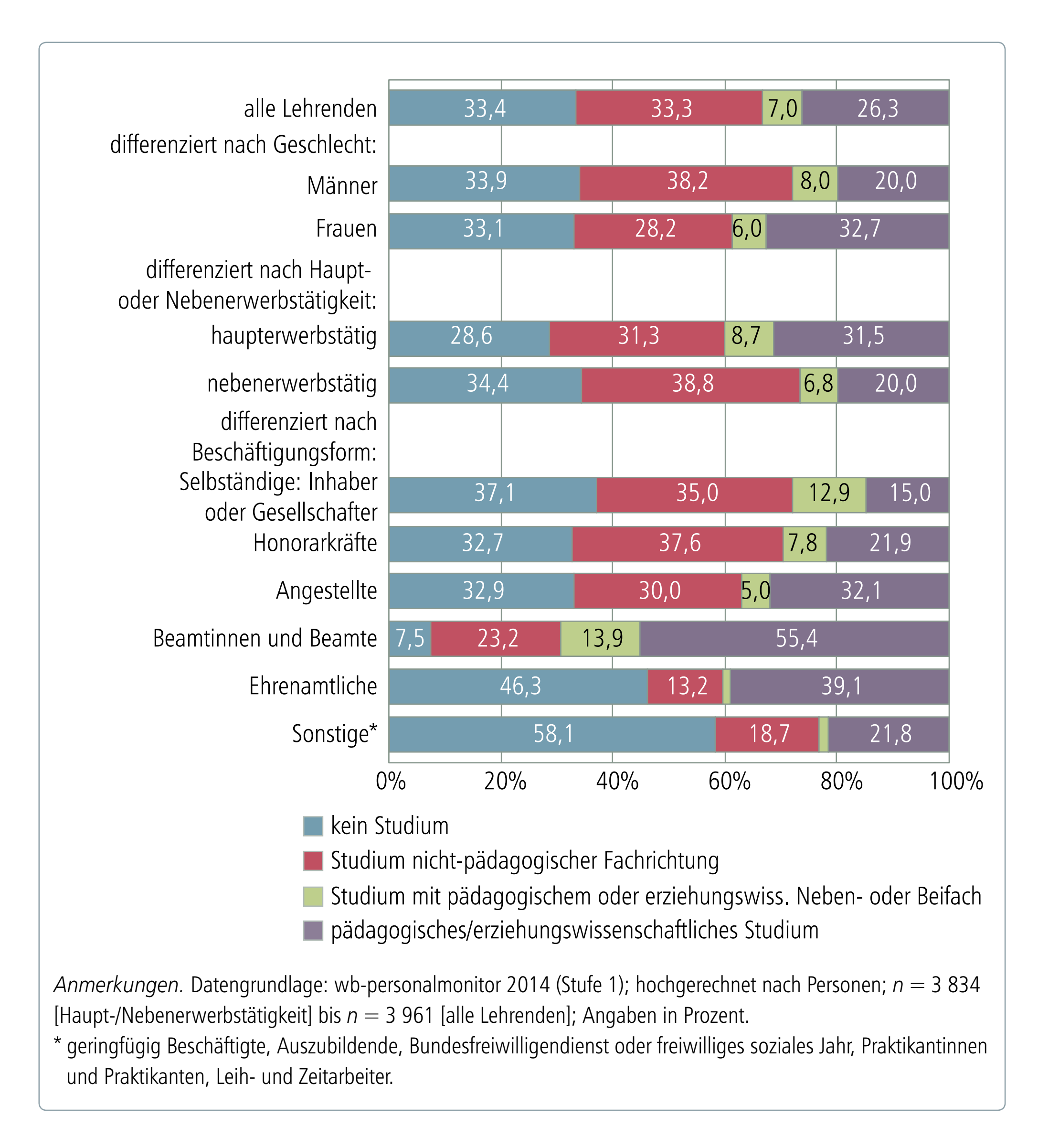
Lehrend tätige Frauen verfügen häufiger über einen pädagogischen bzw. erziehungswissenschaftlichen Studienabschluss als Männer (32,7% zu 20,0%). Damit finden sich unter den lehrend tätigen Frauen sogar mehr Pädagoginnen als Absolventinnen anderer Fachrichtungen (28,2%), wohingegen bei den Männern hinsichtlich der akademischen Abschlüsse die diversen nicht-pädagogischen Fachrichtungen deutlich überwiegen (38,2%). Männer haben allerdings etwas öfter pädagogische Inhalte im Neben- bzw. Beifach studiert (8,0% zu 6,0%).

Nebenberuflich Lehrende sind seltener genuin ausgebildete Pädagoginnen und Pädagogen als Lehrende, die haupterwerbsmäßig in der Weiterbildung arbeiten (20,0% zu 31,5%). Die letztgenannte Gruppe der akademisch-pädagogisch Qualifizierten kann als eine Art professionelles Kernpersonal der Weiterbildung betrachtet werden. Da insgesamt jedoch nur 9,5 Prozent aller in der Weiterbildung Tätigen auf diese entfallen (ohne Abb.), fällt es schwer, die Erwachsenen- und Weiterbildung in ihrer Gänze – in deutlichem Kontrast zu den vorgelagerten Bildungsbereichen – als professionalisiert einzustufen. Das Bild eines insgesamt eher geringen Professionalisierungsgrades wird auch dadurch gestützt, dass unter den nebenerwerbstätig Lehrenden, welche die Mehrheit des Lehrpersonals in der Weiterbildung stellen,[23] nur jeder fünfte (20,0%) ein Studium pädagogischer Art absolviert hat, fast doppelt so viele jedoch ein Studium anderer Fachrichtung (ohne pädagogisches Neben- bzw. Beifach, 38,8%). Dies verdeutlicht zugleich erneut, dass nebenberuflich Tätige vor allem wegen der fachlichen Expertise ihres Hauptberufs für die Weiterbildung interessant zu sein scheinen.

22 Für die Lehrenden ohne akademischen Abschluss liegen die Fachrichtungen der Berufsabschlüsse nicht vor.

23 55,6% der in der Weiterbildung Lehrenden sind Nebenerwerbstätige und 44,4% Haupterwerbstätige.

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w



Anmerkungen. Datengrundlage: wb-personalmonitor 2014 (Stufe 1); hochgerechnet nach Personen; $n = 3\,834$ [Haupt-/Nebenerwerbstätigkeit] bis $n = 3\,961$ [alle Lehrenden]; Angaben in Prozent.
* geringfügig Beschäftigte, Auszubildende, Bundesfreiwilligendienst oder freiwilliges soziales Jahr, Praktikantinnen und Praktikanten, Leih- und Zeitarbeiter.

Abbildung 22. Pädagogisches oder erziehungswissenschaftliches Studium der Lehrenden nach Geschlecht, Haupt- oder Nebenerwerbstätigkeit und Beschäftigungsform

Die Betrachtung der Lehrenden mit pädagogischem bzw. erziehungswissenschaftlichem Studienabschluss, differenziert nach der Beschäftigungsform, in der sie tätig sind, schärft das gewonnene Bild. Angestellte (32,1%) und insbesondere Beamtinnen und Beamte (55,4%), für die ihre Weiterbildungstätigkeit nahezu immer den Haupterwerb darstellt,[24] sind deutlich häufiger studierte Pädagoginnen und Pädagogen als die meist nebenberuflich engagierten Honorarkräfte[25] (21,9%). Dass es sich bei mehr

24 98,3% der in der Weiterbildung tätigen Angestellten mit Lehranteilen und 97,8% dieser Beamtinnen und Beamten sind haupterwerbstätig.

25 Für 72,5% der in der Weiterbildung lehrtätigen Honorarkräfte ist diese Tätigkeit ein Nebenberuf, nur eine Minderheit der Honorarkräfte (27,5%) verdingt sich vorwiegend dadurch.

als der Hälfte der Beamtinnen und Beamten um Pädagoginnen und Pädagogen handelt, dürfte – wie der gesamte hohe Akademikeranteil dieser Gruppe – den staatlich institutionalisierten Zugangsvoraussetzungen zum Lehrerberuf an beruflichen Schulen geschuldet sein.

Hinsichtlich des überdurchschnittlich hohen Anteils an Pädagoginnen und Pädagogen unter den angestellten Lehrenden kann einerseits vermutet werden, dass ein Zusammenhang mit formalen Stellenbesetzungsverfahren besteht. Im Rahmen dieser Verfahren werden in der Regel Qualifikationsanforderungen definiert, die zur Ausübung der Tätigkeiten erfüllt werden müssen, wobei anerkannten Zertifikaten eine zentrale Bedeutung zukommt. Andererseits können Anforderungen an das lehrende Personal eine Rolle spielen, die die Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) vorgibt. Anbieter, die überwiegend für Arbeitsagenturen bzw. Jobcenter tätig sind, müssen nach AZAV zertifiziert sein. Verglichen mit Einrichtungen in anderen Marktsegmenten zeichnen sich diese Anbieter durch einen sehr hohen Anteil an angestelltem Weiterbildungspersonal (Koscheck, 2015, S. 325) aus. Es kann angenommen werden, dass sich der in der AZAV geforderte Nachweis der pädagogischen Eignung der Lehrkräfte in einem überdurchschnittlich hohen Anteil an Pädagoginnen und Pädagogen unter den Angestellten ausdrückt.

Den zweithöchsten Anteil an Pädagoginnen und Pädagogen weisen – nach den Beamtinnen und Beamten – allerdings nicht die Angestellten, sondern die ehrenamtlich Tätigen mit 39,1 Prozent auf. Da unter den Ehrenamtlichen nur etwas mehr als jeder zehnte (13,2%) einen Studienabschluss anderer Fachrichtung besitzt, engagieren sich außerhalb einer Erwerbstätigkeit dreimal mehr Pädagoginnen und Pädagogen in der Wissensvermittlung als anders fachlich qualifizierte Akademikerinnen und Akademiker.

Die Häufigkeitsverteilung der Honorarkräfte gleicht annähernd derjenigen der Nebenerwerbstätigen. Ein gesondertes Augenmerk ist allerdings auf diejenigen Honorarkräfte zu richten, für die ihre freiberufliche Tätigkeit den Haupterwerb darstellt: Unter diesen sind pädagogische bzw. erziehungswissenschaftliche Studienabschlüsse häufiger anzutreffen als unter den nebenberuflichen Honorarkräften (27,5% zu 19,9%, ohne Abb.). Bezogen auf das gesamte Weiterbildungspersonal stellen die lehraktiven hauptberuflichen Honorarkräfte mit akademisch-pädagogischer Qualifikation nur eine kleine Minderheit (3,8%).

Selbständige Inhaber bzw. Gesellschafter, die in der Wissensvermittlung aktiv sind, sind unter allen Beschäftigungsformen am seltensten Pädagoginnen und Pädagogen (15,0%). Die Mehrheit der akademisch gebildeten Inhaber hat eine andere Fachrichtung studiert (35,0% ohne bzw. 12,9% mit pädagogischem bzw. erziehungswissenschaftlichen Neben- bzw. Beifach; jeweils bezogen auf alle lehrtätigen Inhaberinnen und Inhaber). Die genannten Befunde dürften auch in Zusammenhang mit dem Marktsegment stehen, in dem die meist privat kommerziellen Unternehmen der Inhaberinnen und Inhaber[26] tätig sind. Differenziert nach der Art der

26 82,9% der lehraktiven selbständigen Inhaberinnen und Inhaber bzw. Gesellschafterinnen und Gesellschafter entfallen auf den Einrichtungstypen privat-kommerziell.

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Einrichtung weist dieser Anbietertyp mit 14,2 Prozent den niedrigsten Anteil genuiner Pädagoginnen und Pädagogen am Lehrpersonal im Bereich der Weiterbildung auf (ohne Abb.). Da sich privat-kommerzielle Anbieter mehrheitlich auf private Kunden fokussieren,[27] sind sie vor allem in einem wirtschaftlichen und weniger in einem pädagogischen Kontext verortet. Unter diesen Bedingungen unterliegt die Auswahl bzw. der Einsatz des Lehrpersonals praktisch keinerlei staatlicher Reglementierung (Koscheck, i.V.).

Den Gegenpol zum Lehrpersonal der privat-kommerziellen Einrichtungen stellen die beruflichen Schulen (Fachschulen) dar, die als Teil des staatlichen Schulwesens mit 52,1 Prozent Lehrenden mit pädagogischem bzw. erziehungswissenschaftlichem Studienabschluss den höchsten Professionalisierungsgrad der unterschiedlichen Anbietertypen aufweisen. Auch Einrichtungen, die einen nicht-öffentlichen Träger in Form einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes, Vereins o.Ä. besitzen (33,8%), sowie private, gemeinnützig ausgerichtete Einrichtungen (35,9%) sind durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil an pädagogisch ausgebildetem Lehrpersonal gekennzeichnet.[28] Bei letzteren, die sich vergleichsweise stark durch Mittel der Arbeitsagenturen bzw. Jobcenter finanzieren (Koscheck, 2016, S. 322), kann dies wiederum in Zusammenhang mit den Zertifizierungsanforderungen der AZAV an das Lehrpersonal stehen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Erwachsenen- und Weiterbildung ein Bildungsbereich mit einem insgesamt eher niedrigen Professionalisierungsgrad des lehrend tätigen Personals ist, legt man dafür das Vorhandensein pädagogisch-akademischer Berufsabschlüsse zugrunde. Dies ist maßgeblich der spezifischen Personalstruktur in der Weiterbildung geschuldet, d.h. dass ein erheblicher Teil der Lehrveranstaltungen von nebenberuflich Tätigen bzw. auf Honorarbasis Beschäftigten geleistet wird, die allem Anschein nach in erster Linie aufgrund ihrer fachlichen Kompetenzen und weniger aufgrund der pädagogischen Ausbildung engagiert werden. Von dem insgesamt niedrigen pädagogischen Professionalisierungsgrad heben sich diejenigen Lehrenden ab, die hauptberuflich bzw. mit formaler Organisationszugehörigkeit in Segmenten tätig sind, in denen der Personaleinsatz einer staatlichen Reglementierung unterliegt. Dies sind vor allem Beamtinnen und Beamte an beruflichen Schulen (Fachschulen) sowie Angestellte im Bereich der SGB III und SGB II geförderten Weiterbildung.

27 Laut *wbmonitor* 2014 finanzieren sich 65,8% der privat-kommerziellen Anbieter überwiegend durch private Mittel von Selbstzahlern und/oder Betrieben.

28 Der Anteil an Pädagoginnen und Pädagogen der weiteren im *wbmonitor* abgefragten Anbietertypen beträgt 17,5% an (Fach-)Hochschulen sowie wissenschaftlichen Akademien, 18,0% bei wirtschaftsnahen Anbietern (Kammer, Innung, Berufsverband u.Ä.), 20,2% bei betrieblichen Bildungseinrichtungen sowie 26,0% an Volkshochschulen.

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Exkurs: Soziodemografische Merkmale, Beschäftigung und Tätigkeiten des pädagogisch-akademischen Personals in der Erwachsenen- und Weiterbildung

Im Unterschied zum ausgeglichenen Geschlechterverhältnis des gesamten Personals in der Erwachsenen- und Weiterbildung (Kap. 3.2.1.2) überwiegen unter den ca. 160.000 Personen mit einem abgeschlossenen pädagogischen bzw. erziehungswissenschaftlichen Studium Frauen mit einem Anteil von 62,3 Prozent gegenüber Männern (37,7%). Das Durchschnittsalter der Pädagoginnen und Pädagogen ist mit 51,0 Jahren gegenüber demjenigen aller in der Erwachsenen- und Weiterbildung Beschäftigten (50,5 Jahre, Kap. 3.2.1.1) nahezu identisch. Hinsichtlich der Altersstruktur zeigt sich unter den pädagogisch-akademisch Qualifizierten jedoch ein deutlicher Geschlechtsunterschied: Mit 54,5 Jahren liegt das Durchschnittsalter der Pädagogen um mehr als fünf Jahre über dem der Pädagoginnen (48,8 Jahre). Während vier von zehn Pädagogen älter als 60 Jahre sind, trifft dies nur auf zwei von zehn Pädagoginnen zu. Der Anteil an Jüngeren bis 39 Jahre ist bei den letztgenannten mit 28,5 Prozent doppelt so hoch wie bei den Männern (14%).

Die meisten pädagogisch-akademisch ausgebildeten Weiterbildungsbeschäftigten sind im Haupterwerb tätig (58,4%). 41,6 Prozent sind nebenberuflich beschäftigt. Trotz des für die Erwachsenen- und Weiterbildung vergleichsweise hohen Anteils an hauptberuflich Tätigen (Kap. 3.2.2) ist eine knappe Mehrheit (51,9%) der Pädagoginnen und Pädagogen auf Honorarbasis beschäftigt. Knapp mehr als ein Viertel (26,1%) der Pädagoginnen und Pädagogen sind angestellt, 7,6 Prozent sind verbeamtet. Immerhin jede bzw. jeder Zehnte mit abgeschlossenem pädagogischen oder erziehungswissenschaftlichen Studium engagiert sich ehrenamtlich.

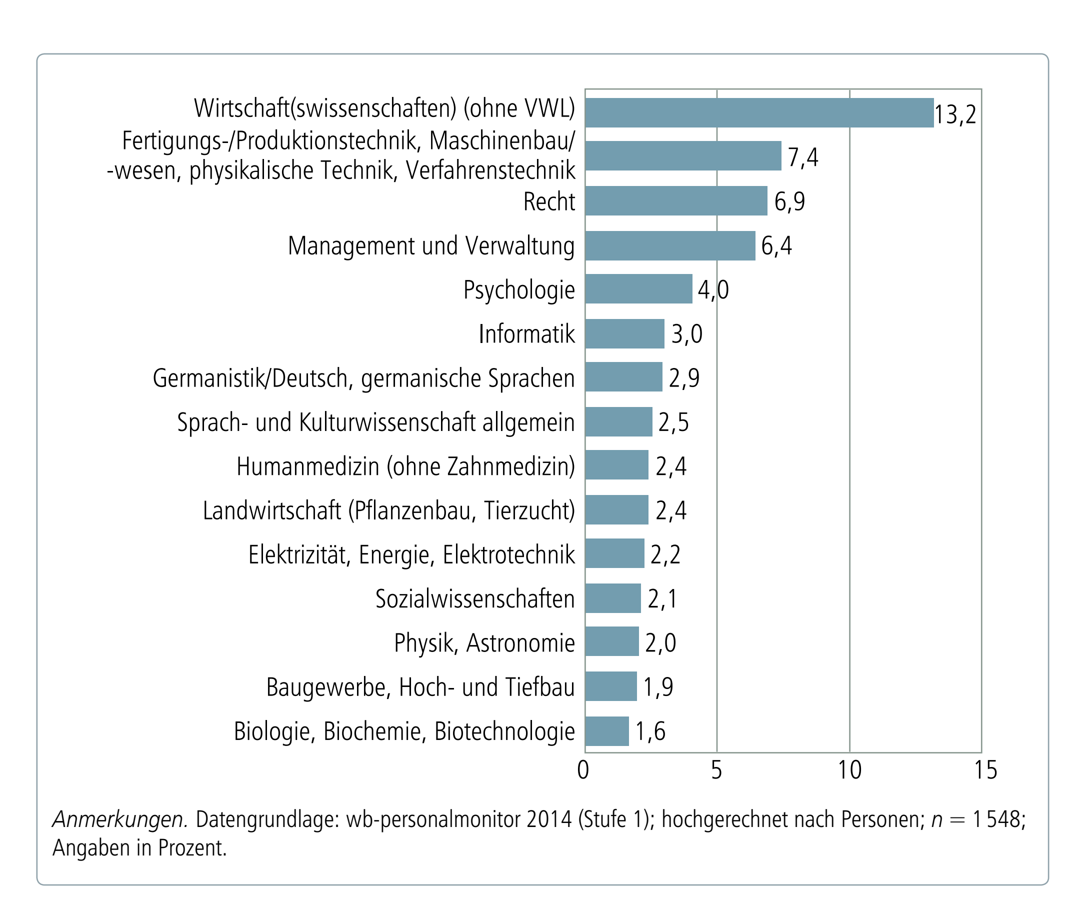
Hinsichtlich des Anbieterspektrums, für das die Pädagoginnen und Pädagogen tätig sind, ist ein vielfältiges Bild zu beobachten. Am häufigsten (31,1%) sind sie bei Einrichtungen in der Trägerschaft gesellschaftlicher Großgruppen (wie Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, Verband oder Verein) beschäftigt, in knapp mehr als der Hälfte dieser Fälle (51,5%) nebenberuflich. Auch an Volkshochschulen, für die 14,8 Prozent der Pädagoginnen und Pädagogen tätig sind, ist deren Anteil nebenberuflicher Beschäftigung mit 60,6 Prozent überdurchschnittlich hoch. Auffällig ist bei den VHS zudem das hohe Alter des nebenberuflich tätigen pädagogisch-akademischen Personals: Mehr als die Hälfte (51,6%) sind 60 Jahre und älter. Möglicherweise befinden sich darunter Lehrerinnen und Lehrer, die sich in ihrem Ruhestand engagieren möchten. Im Unterschied zu den beiden genannten Anbietertypen überwiegt bei privaten, gemeinnützig tätigen Einrichtungen, für die 18,3 Prozent der Pädagoginnen und Pädagogen tätig sind, die hauptberufliche Beschäftigung dieser (74,4%). Auch bei privat-kommerziellen Anbietern (Beschäftigung von 9,3% der Pädagoginnen und Pädagogen, davon 78,2% hauptberuflich) sowie insbesondere den beruflichen Schulen (8,6% bzw. 96,1%) ist dies der Fall. Zusammengenommen 17,9 Prozent der Pädagoginnen und Pädagogen arbeiten für wirtschaftsnahe Bildungszentren (Kammer, Innung, Berufsverband), Bildungseinrichtungen von Betrieben, (Fach-)Hochschulen sowie Akademien oder sonstige Einrichtungen. Die überwiegende Mehrheit (88,6%) der Pädagoginnen und Pädagogen ist (auch) lehrend tätig, lediglich 11,4 Prozent führen ausschließlich andersartige Tätigkeiten durch. Im Durchschnitt aller pädagogisch-akademisch Qualifizierten entfallen 55,4 Prozent der Arbeitszeit im Bereich der Weiterbildung auf Lehrtätigkeiten. Während die nebenberuflich beschäftigten Pädagoginnen und Pädagogen durchschnittlich vier Fünftel (77,9%) ihrer Arbeitszeit mit der Durchführung von Lehre verbringen, nimmt diese bei dem hauptamtlichen pädagogischen Personal weniger als die Hälfte der Arbeitszeit ein (41,7%). Weitere relevante Tätigkeitsbereiche dieser Personengruppe sind Verwaltung/Administration (14,0%), Teilnehmerbetreuung (11,8%), Programmplanung/Konzeptentwicklung und Seminar-/Lehrgangsplanung (9,7%), Management/Controlling (6,5%) sowie Weiterbildungsberatung (5,3%). Auf die Akquise von Maßnahmen und Projekten, Öffentlichkeitsarbeit und Marketing, Personalentwicklung bzw. Recruiting sowie Sonstiges entfallen jeweils im Durchschnitt weniger als 5 Prozent der Arbeitszeit.

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

3.2.4.2.2 Nicht-pädagogische Fachrichtungen akademisch ausgebildeter Lehrender

In Bezug auf die akademisch ausgebildeten Lehrtätigen, die kein pädagogisches Studium absolviert haben, stellt sich die Frage nach deren fachlichem Hintergrund. Wie gezeigt stellen unter den Lehrenden die Akademikerinnen und Akademiker anderer Fachrichtungen einen höheren Anteil als genuine Pädagoginnen und Pädagogen. Die Fachrichtungen der nicht-pädagogischen Studienabschlüsse wurden in der ersten Stufe der Umfrage des *wb-personalmonitors* mittels offener Freitextangaben abgefragt und anhand des Klassifikationsschemas des *Mikrozensus* der Hauptfachrichtungen codiert.

Abbildung 23 stellt die 15 häufigsten nicht-pädagogischen Hauptfachrichtungen der von akademisch gebildeten Lehrenden absolvierten Studiengänge dar. Da sich das Klassifikationsschema der Hauptfachrichtungen nicht ausschließlich auf akademische Berufsabschlüsse bezieht, können die Fachrichtungen von den üblichen Bezeichnungen bestimmter Studiengänge abweichen.



Anmerkungen. Datengrundlage: wb-personalmonitor 2014 (Stufe 1); hochgerechnet nach Personen; *n* = 1 548; Angaben in Prozent.

Abbildung 23. Hauptfachrichtungen der Studienabschlüsse von Lehrenden (ohne pädagogisches Studium im Hauptfach)

Das Ergebnis verdeutlicht eine sehr große Heterogenität des fachlichen Hintergrunds lehrend tätiger Akademiker. Nach Pädagoginnen und Pädagogen bzw.

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Erziehungswissenschaftlern (26,3%) folgen an zweiter Stelle Wirtschaftswissenschaftler (ohne VWL) mit einem Anteil von 13,2 Prozent. Relevante Anteile entfallen weiterhin auf die Fachrichtungen Fertigungs- bzw. Produktionstechnik, Maschinenbau, physikalische Technik sowie Verfahrenstechnik (7,4%), Jura (6,9%) sowie Management und Verwaltung (6,4%). Lehrende mit Abschlüssen in weiteren Fachrichtungen stellen jeweils Anteile von weniger als 5 Prozent am gesamten akademischen Lehrpersonal.

3.2.4.3 Zusatzqualifikationen

Ergänzend zum formalen Niveau der Schul- und Berufsausbildung wurden im *wb-personalmonitor* Informationen über Zusatzqualifikationen erhoben, die für die Ausübung einer Tätigkeit im Bereich der Erwachsenen- und Weiterbildung relevant sein können. Mit Blick auf das vielfältige Tätigkeitsspektrum in der Weiterbildung wurden sowohl auf Lehrtätigkeiten abzielende bzw. für Lehrtätigkeiten verwertbare Zusatzqualifikationen abgefragt als auch solche mit Fokus auf beratende bzw. betreuende oder organisatorische Aufgaben (siehe Exkurs). Darüber hinaus dürften manche Zusatzqualifikationen vorrangig verwandten Arbeitsbereichen dienen.

Ausbildereignung nach der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO)
Sofern ein Betrieb im dualen System ausbildet, muss mindestens eine Ausbilderin bzw. ein Ausbilder nach der AEVO geprüft sein. Die Abnahme der Prüfung erfolgt durch die zuständigen Industrie- und Handelskammern (IHK) bzw. Handwerkskammern (HWK). Bei zahlreichen IHK- bzw. HWK-zertifizierten Aufstiegsfortbildungen ist die AEVO ein integrierter Bestandteil. Zwar ist die AEVO für innerbetriebliche Aus- und Weiterbildung konzipiert. Sie kann jedoch im Bereich der marktoffenen Weiterbildung als Zusatzqualifikation angesehen werden, da sie der Eignerin bzw. dem Eigner formal anerkannte pädagogische und methodische Kenntnisse bescheinigt.

Train-the-Trainer-Ausbildungen
Train-the-Trainer-Lehrgänge sollen berufspraktische Kompetenzen zur Ausübung einer Tätigkeit als Trainerin bzw. Trainer vermitteln. Die Seminare sind mit 20 bis 30 Seminartagen i.d.R. relativ kurz (Graf, 2008). Die Lehrgänge werden von diversen Bildungsanbietern angeboten und mit anbietereigenen Zertifikaten unterschiedlichen Marktwertes abgeschlossen. Das Fehlen einheitlicher Bewertungsmaßstäbe für diese Zertifikate ist als problematisch anzusehen (Kraft, Seitter & Kollewe, 2009, S. 10).

Coaching Ausbildungen
Während beim Training die Vermittlung von Kompetenzen einen zentralen Stellenwert einnimmt, liegt die Arbeit eines Coaches stärker in den Bereichen Beratung, Begleitung und Unterstützung der Klienten in deren Lernprozessen. Ähnlich wie bei Trainer-Ausbildungen gibt es ein vielfältiges Angebot staatlich nicht anerkannter Ausbildungen unterschiedlicher Qualität.

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Ausbildung in Systemischer Beratung

Systemische Beratung ist eine auf Prämissen der Systemtheorie aufsetzende Form der Beratung und geht in Formen des Coaching über. Die staatlich nicht anerkannte Ausbildung wird von verschiedenen Institutionen nach Kriterien der Dachverbände Deutsche Gesellschaft für Beratung (DGfB), Deutsche Gesellschaft für Systemische Therapie und Familientherapie (DGSF) sowie Systemische Gesellschaft (SG) durchgeführt.

Zusatzzertifikat DaZ/DaF

Zusatzzertifikate Deutsch als Zweitsprache (DaZ) bzw. Deutsch als Fremdsprache (DaF) sind erforderlich, um in Integrationskursen, die durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) gefördert sind, als Lehrkraft zugelassen zu werden. Sofern ein erfolgreich abgeschlossenes Hochschulstudium Deutsch als Fremdsprache oder Deutsch als Zweitsprache vorliegt, ist der Erwerb des Zusatzzertifikats jedoch nicht erforderlich. Das Zertifikat kann in Kombination mit dem Hochschulabschluss bestimmter Fachrichtungen (z.B. Germanistik) erworben werden. Auch Weiterbildungseinrichtungen bieten Kurse an, in denen das Zusatzzertifikat erlangt werden kann.

ProfilPASS Berater/in

Der ProfilPASS ist ein Qualifikationsnachweis in der Erwachsenen- und Weiterbildung, der neben schulischen und beruflichen Qualifikationen auch im Rahmen informellen Lernens erworbene Kompetenzen bzw. die sogenannten Schlüsselkompetenzen dokumentiert. Das Instrument hat insbesondere die Funktion einer Perspektivenanalyse und -planung in Umbruchsituationen. Qualifizierungen zum ProfilPASS-Berater bzw. zur ProfilPASS-Beraterin haben einen Umfang von 16 Stunden und werden von ProfilPASS-Multiplikatoren angeboten.

Neurolinguistisches Programmieren (NLP) Ausbildung

Neurolinguistisches Programmieren ist eine Methode der Analyse und Steuerung bzw. Optimierung von Kommunikationsprozessen, die z.T. kritisch bewertet wird. Die Einsatzmöglichkeiten sind laut dem Deutschen Verband für Neuro-Linguistisches-Programmieren e.V. (DVNLP) vielfältig und enthalten u.a. Unterricht und Coaching. NLP-Ausbildungen können bei vom DVNLP zertifizierten Trainerinnen bzw. Trainern absolviert werden.

Qualitätsmanagement-Beauftragte/r

Qualitätsmodelle sind für Weiterbildungseinrichtungen häufig Voraussetzung dafür, in bestimmten Marktsegmenten (z.B. im Bereich der von der Bundesagentur für Arbeit geförderten Weiterbildung) tätig sein zu können bzw. hierfür erforderliche Zulassungen bzw. Akkreditierungen zu erhalten. Entsprechend verfügten 2010 nur 20 Prozent der Weiterbildungsanbieter über kein Qualitätsmanagement-System (BIBB & DIE, 2010). Von verschiedenen Anbietern werden Lehrgänge angeboten, die mit anbietereigenem Zertifikat abgeschlossen werden.

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Mediations-Ausbildung
Mediation ist ein Verfahren zur strukturierten konstruktiven Beilegung von Konflikten, wobei unabhängige Dritte, sog. Mediatorinnen bzw. Mediatoren, den Lösungsprozess begleiten. Es besteht ein vielfältiges Angebot an Mediations-Ausbildungen unterschiedlicher Anbieter. Die Ausbildung zur zertifizierten Mediatorin bzw. zum zertifizierten Mediator ist zwar nicht geschützt, jedoch regelt das Mediationsgesetz den Ablauf des Verfahrens und definiert Pflichten der Mediatorinnen und Mediatoren (z.B. Verschwiegenheitspflicht).

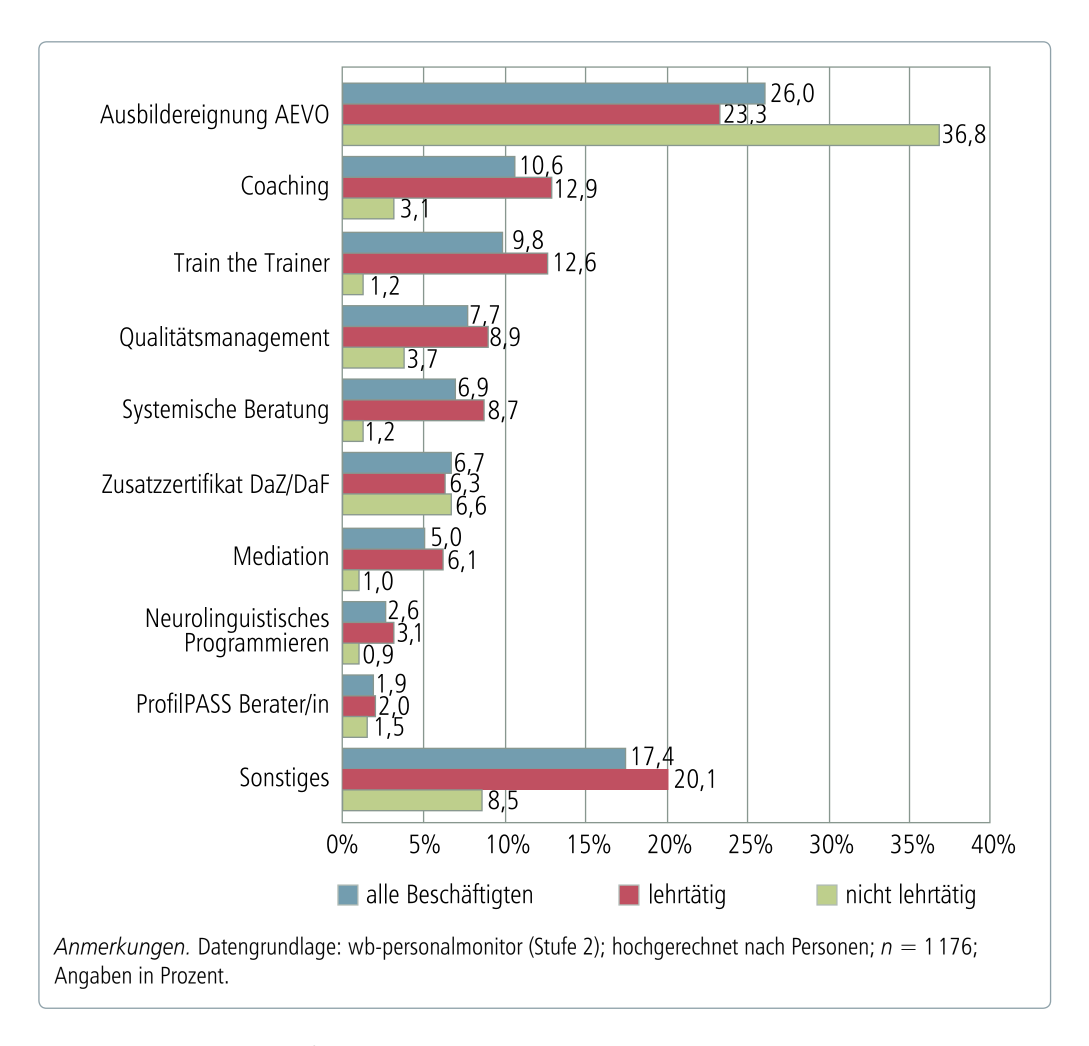
Gesondert hinzuweisen ist auf die IHK-zertifizierten Aufstiegsfortbildungen „geprüfter Aus- und Weiterbildungspädagoge" sowie „Berufspädagoge", die im Jahr 2009 entwickelt bzw. eingeführt wurden. Diese geordneten Fortbildungen, die es Absolventinnen und Absolventen dualer bzw. schulischer Berufsausbildungen ermöglichen, ohne Studium einen anerkannten pädagogischen Berufsabschluss zu erwerben, werden häufig als ein Schritt zur Professionalisierung des nicht-akademischen Weiterbildungspersonals angesehen (Moraal, 2015, S. 22). Allerdings wurden beide Aufstiegsfortbildungen zusammengenommen erst von ca. 1.000 Personen abgeschlossen, sodass sie, verglichen mit der Gesamtzahl der in der Weiterbildung Lehrenden (über 500.000), bislang nur marginal verbreitet sind.

Wie in Kapitel 3.2.4.2 gezeigt, besitzen die meisten in der Weiterbildung Tätigen keinen formalen pädagogischen Berufsabschluss. Insbesondere in Bezug auf das Lehrpersonal stellt sich hier die Frage, inwiefern diese Personen mit höchst unterschiedlichem fachlichem Hintergrund neben ihrer Fachkompetenz im Themenbereich des Lehrangebots auch pädagogisch qualifiziert sind. Es wird daher in der folgenden Analyse ein besonderes Augenmerk auf die Frage gerichtet, ob Lehrende ohne pädagogischen Studienabschluss häufiger pädagogische Zusatzqualifikationen für ihre Weiterbildungstätigkeit erworben haben als genuin ausgebildete Pädagoginnen und Pädagogen.

Insgesamt verfügen 59,2 Prozent der Weiterbildungsbeschäftigten über mindestens eine Zusatzqualifikation, 60,3 Prozent der Männer und 58,1 Prozent der Frauen (ohne Abb.). Mit Abstand am weitesten verbreitet ist die Ausbildereignung nach der AEVO (Abb. 24). Etwas mehr als ein Viertel (26,0%) der Weiterbildungsbeschäftigten besitzt diesen Abschluss, wobei Nicht-Lehrende, also vorwiegend in organisatorischen Aufgabenfeldern Tätige, mit 36,8% häufiger über die AEVO verfügen als Lehrende (23,3%). Die weiteren abgefragten Zusatzqualifikationen haben in der Gesamtschau jeweils nur Minderheiten erworben. Coaching-Ausbildungen (10,6%) und Train-the-Trainer-Ausbildungen (9,8%) rangieren hinter der AEVO auf den Plätzen 2 und 3 und haben erwartungsgemäß unter Lehrenden eine höhere Verbreitung (12,9% bzw. 12,6%) als unter Nicht-Lehrenden (3,1% bzw. 1,3%). Vor allem für Inhaber bzw. Gesellschafter scheinen die in den entsprechenden Kursen vermittelten Kompetenzen häufig eine relevante Stütze ihrer Selbständigkeit zu bilden. Die Anteilswerte betragen in dieser Beschäftigtengruppe 46,1 Prozent (Coaching) bzw. 38,6 Prozent (Train the Trainer; jeweils ohne Abb.). Auch Ausbildungen in Systemischer Beratung (28,4%) und Mediation (9,7%) haben selbständige Inhaber über-

durchschnittlich häufig absolviert. Es ist zu vermuten, dass Leistungen in diesen Bereichen das Produktportfolio von Selbstständigen ergänzen bzw. erweitern.

Überraschenderweise verfügen Lehrende häufiger als Nicht-Lehrende über Zusatzqualifikationen im Bereich Qualitätsmanagement. Dieser Befund kann möglicherweise damit erklärt werden, dass von den Einrichtungen Erfahrungen in der eigenen Durchführung von Lehr-Lernveranstaltungen für die Steuerung von Qualitätsprozessen als relevant angesehen werden.



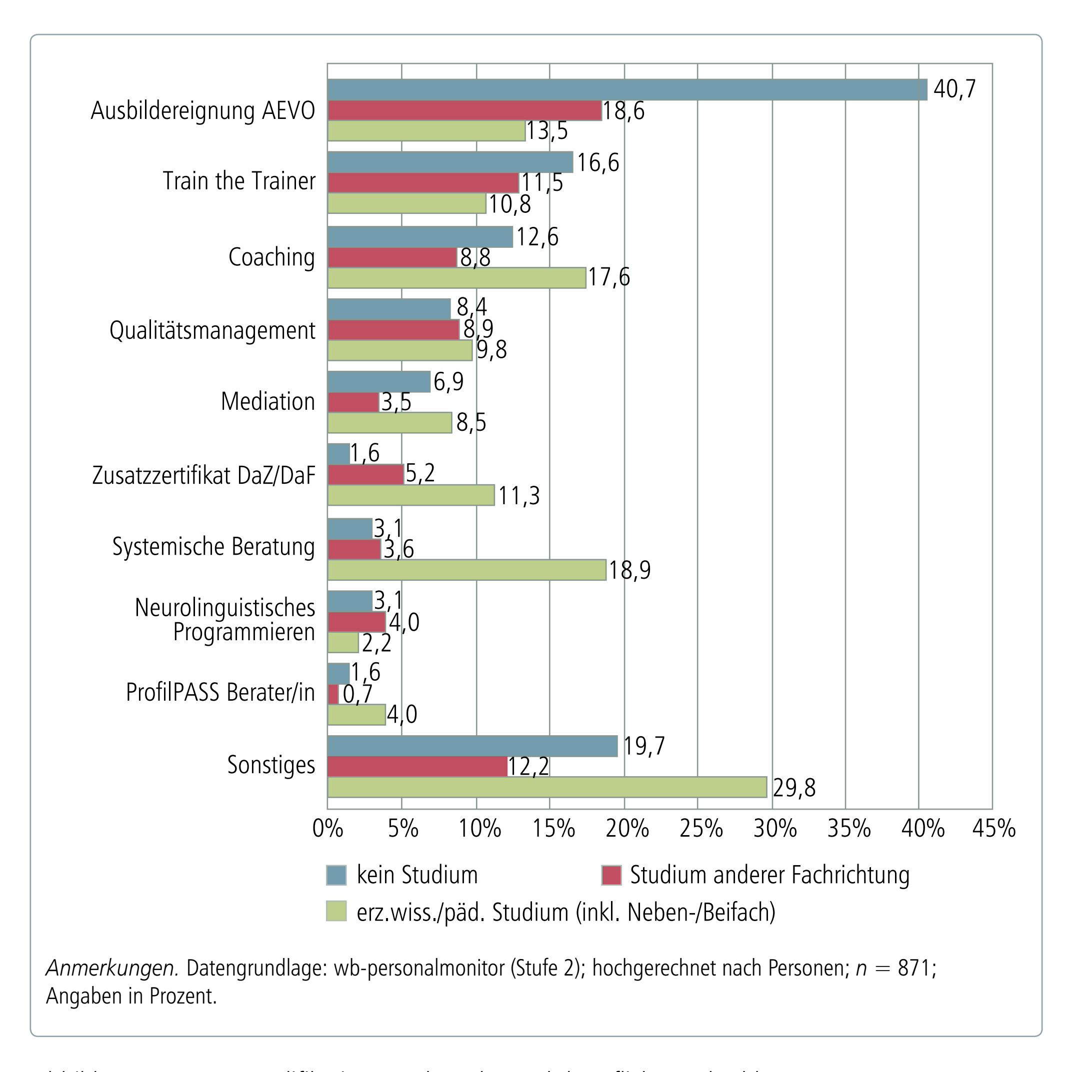
Anmerkungen. Datengrundlage: wb-personalmonitor (Stufe 2); hochgerechnet nach Personen; n = 1 176; Angaben in Prozent.

Abbildung 24. Zusatzqualifikationen nach Lehrtätigkeit

Kein Unterschied zwischen Lehrenden und nicht lehrend Tätigen zeigt sich demgegenüber hinsichtlich der Verbreitung des Zusatzzertifikats Deutsch als Zweitsprache bzw. Deutsch als Fremdsprache. Vermutlich wird das Zertifikat häufig bereits im Rahmen des Studiums ohne unmittelbaren Anlass erworben und Besitzer des Zertifikats sind nicht zwangsläufig in Integrationskursen tätig, für deren Durchführung es die zentrale Zugangsvoraussetzung darstellt. Dass Frauen deutlich häufiger über das DaZ- bzw. DaF-Zusatzzertifikat verfügen als Männer (11,6% zu 1,8%; ohne Abb.), kann dennoch als Anhaltspunkt dafür gesehen werden, dass es meist Frauen sind, die

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

von den als prekär beschriebenen Arbeitsbedingungen im Bereich der Integrationskurse (Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft, 2012) betroffen sind.



Anmerkungen. Datengrundlage: wb-personalmonitor (Stufe 2); hochgerechnet nach Personen; $n = 871$; Angaben in Prozent.

Abbildung 25. Zusatzqualifikationen Lehrender nach beruflichem Abschluss

Entsprechend der eingangs formulierten Vermutung, dass in der Weiterbildung Lehrende ohne pädagogischen Studienabschluss häufiger pädagogische Kompetenzen mittels Zusatzqualifikationen erworben haben als studierte Pädagoginnen und Pädagogen, werden folgend die abgefragten Zusatzqualifikationen differenziert nach dem Merkmal des beruflichen Abschlusses betrachtet. Als zentrales Ergebnis zeigt sich eine hohe Verbreitung der Ausbildereignung AEVO unter dem nicht-akademischen Lehrpersonal in der Weiterbildung (Abb. 25): Während 40,7 Prozent der Lehrenden ohne akademischen Hintergrund über die Ausbildungsberechtigung verfügen, sind es bei den akademisch gebildeten Gruppen jeweils weniger als halb so viele (pädagogisches Studium inkl. Neben- bzw. Beifach: 13,5%; Studium anderer Fachrichtung: 18,6%). Besonders häufig besitzen nicht-akademische Lehrende mit Fortbildungsabschluss die Ausbildereignung AEVO (51,8%; ohne Abb.), was insofern nicht überrascht, als

dass die AEVO integrierter Bestandteil zahlreicher zertifizierter Aufstiegsfortbildungen ist. Unter den Lehrenden mit beruflich-betrieblicher oder beruflich-schulischer Ausbildung als höchstem Berufsabschluss verfügen 31,4 Prozent über dieses Zertifikat (ohne Abb.). Es lassen sich aus den Umfragedaten jedoch keine Rückschlüsse darüber ziehen, inwiefern die Ausbildereignung AEVO konkret zur Befähigung der Durchführung von Weiterbildungsveranstaltungen erworben wurde. Es dürfte anzunehmen sein, dass Inhaber der AEVO diese zunächst für den Primärzweck der betrieblichen Ausbildung erworben und später ihre Tätigkeit auf den Bereich der Weiterbildung ausgeweitet bzw. verlagert haben.

Im Unterschied zur Ausbildereignung nach der AEVO sollen Train-the-Trainer-Ausbildungen konkret auf Dozententätigkeiten in der Weiterbildung vorbereiten bzw. erwachsenenpädagogische Fähigkeiten vermitteln. Auch sie sind unter nicht-akademisch gebildeten Lehrenden häufiger verbreitet als unter den akademischen Gruppen, wenngleich die prozentualen Unterschiede hier deutlich geringfügiger ausfallen.

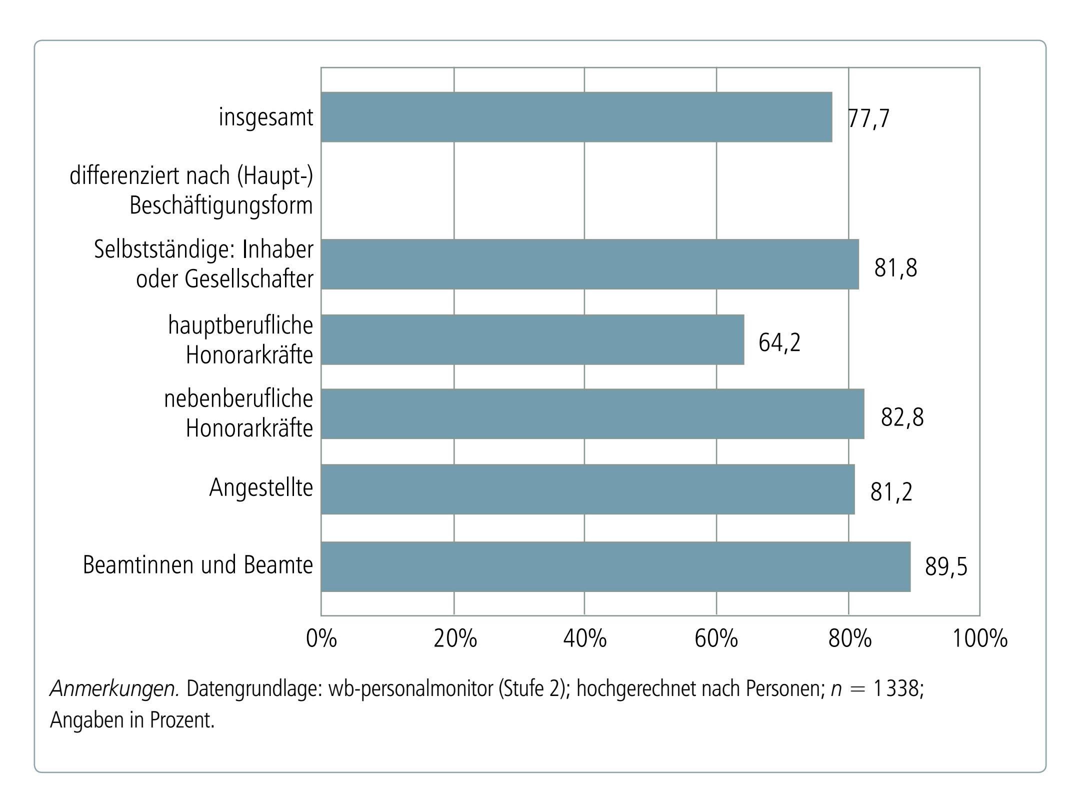
Für die Gruppe der Lehrenden mit akademischem Abschluss in einer nicht-pädagogischen Fachrichtung ist nicht erkennbar, dass diese in größerem Umfang Zusatzqualifikationen für ihre Weiterbildungstätigkeit erworben haben. Während in den Gruppen der studierten Pädagoginnen und Pädagogen sowie der nicht-akademischen Lehrenden nur etwa jeder Dritte (30,5% bzw. 30,4%) über keine Zusatzqualifikationen verfügt, trifft dies in der Gruppe der Akademikerinnen und Akademiker anderer Fachrichtungen auf jede zweite Person zu (50,4%; ohne Abb.). Allerdings erlauben die aufgeführten Ergebnisse keine Aussagen über informell erworbene erwachsenenpädagogische bzw. methodische Kompetenzen, weshalb das Nichtvorhandensein von Zusatzqualifikationen nicht unmittelbar mit einer schlechteren Lehrqualität gleichzusetzen ist.

Schließlich lassen sich sogar Zusatzqualifikationen identifizieren, die überdurchschnittlich häufig von Absolventinnen und Absolventen pädagogischer Studienfächer erlangt wurden. Zu nennen sind hier zuvorderst Systemische Beratung (18,9%), Coaching-Ausbildungen (17,6%) sowie das Zusatzzertifikat DaZ/DaF (11,3%). Hier zeichnen sich offensichtlich spezifische Spezialisierungen und darauf gerichtete Karrierewege für Pädagoginnen und Pädagogen ab, die über die in den Studiengängen vermittelten Inhalte hinausweisen.

3.2.4.4 Fort- und Weiterbildung

Um aktuelles fachliches Wissen zu vermitteln, dürfte eine kontinuierliche Aktualisierung der eigenen Kenntnisse unverzichtbar sein. Insofern ist davon auszugehen, dass das in der Weiterbildung tätige Personal selbst lebenslanges Lernen praktiziert bzw. praktizieren muss. Erwartungsgemäß ist die eigene Weiterbildungsbeteiligung der Weiterbildnerinnen und Weiterbildner ausgesprochen hoch: Über drei Viertel (77,7%) haben im Zeitraum von 12 Monaten an mindestens einer beruflichen oder allgemeinen Weiterbildungsveranstaltung teilgenommen (Abb. 26). Damit liegt die Beteiligungsquote deutlich über derjenigen aller Erwerbstätigen, die 2014 laut *Adult Education Survey* (AES) bei 58 Prozent lag (Bundesministerium für Bildung und For-

schung, 2015, S. 26).[29] Dafür mit ausschlaggebend dürfte auch das überdurchschnittliche Qualifikationsniveau des Weiterbildungspersonals sein (Kap. 3.2.4.2). Zudem ist zu vermuten, dass Beschäftigte in diesem Arbeitsfeld selbst eine besondere Affinität bzw. positive Einstellung zu lebenslangem Lernen aufweisen.



Anmerkungen. Datengrundlage: wb-personalmonitor (Stufe 2); hochgerechnet nach Personen; $n = 1338$; Angaben in Prozent.

Abbildung 26. Weiterbildungsbeteiligung nach (Haupt-)Beschäftigungsform

Frauen nehmen mit durchschnittlich 81,5 Prozent etwas häufiger an Weiterbildung teil als Männer (73,7%; ohne Abb.). Hinsichtlich des formalen Qualifikationsniveaus zeigen sich überraschenderweise nur sehr geringfügige Unterschiede: Weiterbildungsbeschäftigte mit einem beruflich-betrieblichen (Lehre) oder einem beruflich-schulischen Ausbildungsabschluss weisen mit 78,0 Prozent eine fast gleich hohe Weiterbildungsbeteiligung auf wie solche mit einem Hochschulabschluss (80,6%; ohne Abb.). Bezogen auf die (Haupt-)Beschäftigungsform[30] sticht die niedrige Teilnahmequote der hauptberuflichen Honorarkräfte hervor. Diese sind

29 Bei diesem Vergleich ist jedoch zu berücksichtigen, dass im AES nur Personen im erwerbsfähigen Alter, d.h. bis 64 Jahre befragt wurden, wohingegen im *wb-personalmonitor* keine Altersbegrenzung bestand. Als schwerwiegender in Bezug auf die Vergleichbarkeit ist der Umstand einzuschätzen, dass im AES aufgrund des europaweiten Befragungsraums Weiterbildungsaktivitäten, die mit einem im DQR verorteten Abschluss enden, wie z.B. Meisterlehrgänge, nicht in die Teilnahmequote an Weiterbildung einbezogen sind (ebd., S. 9).

30 Sofern Personen in unterschiedlichen Beschäftigungsformen tätig sind, wurde anhand des Stundenumfangs, den die Befragten in der jeweiligen Beschäftigungsform im Bereich der Weiterbildung tätig sind, die Hauptbeschäftigungsform ermittelt.

in ihrer Weiterbildungsteilnahme mit lediglich 64,2 Prozent im Vergleich zu den nebenberuflichen Honorarkräften (82,8%) und den anderen Beschäftigtengruppen offensichtlich benachteiligt. Ausschlaggebend hierfür dürften vor allem Kostengründe sein bzw. dass diese seltener an betrieblicher Weiterbildung partizipieren können. Beamtinnen und Beamte (89,5%), Angestellte (81,2%) und selbständige Inhaberinnen und Inhaber bzw. Gesellschafterinnen und Gesellschafter (81,8%) weisen jeweils eine leicht überdurchschnittliche Beteiligungsquote an Weiterbildung auf (Abb. 26).

Das Weiterbildungspersonal, welches im Bereich der Lehre bzw. Training oder Coaching tätig ist, weist mit 81,8 Prozent im Vergleich zu den Nicht-Lehrtätigen (63,3%) eine deutlich höhere Beteiligungsquote an Weiterbildung auf (ohne Abb.). Dieses Ergebnis überrascht nicht angesichts der Erwartung, dass Lehrende sich in besonderem Maße um die Aktualisierung ihrer Qualifikationen kümmern müssen, um eine gleichbleibend hohe Qualität ihrer Arbeit gewährleisten zu können.

Mehr als zwei Drittel des Weiterbildungspersonals (69,2%), das in den letzten 12 Monaten an mindestens einer Weiterbildung teilgenommen hat, verfolgte dabei ausschließlich berufliche Motive (ohne Abb.). Bei knapp einem weiteren Drittel (29,1%) mischten sich sowohl berufliche als auch private Gründe, und lediglich 1,7 Prozent nahmen ausschließlich aus privatem Interesse an Weiterbildung teil. Während Männer zu 74,7 Prozent ausschließlich berufliche Gründe für ihre Weiterbildung angaben, waren Frauen nur zu 64,3 Prozent ausschließlich beruflich motiviert, an Weiterbildung teilzunehmen. Bei Letzteren standen mit 35,7 Prozent etwas häufiger neben den beruflichen auch bzw. ausschließlich private Zwecke im Blickfeld; bei den Männern waren dies lediglich 25,2 Prozent. Dies kann damit zusammenhängen, dass Frauen sich tendenziell eher in Themenbereichen wie Sprachen, Gesundheit oder Soft Skills weiterbilden, in denen das erworbene Wissen sowohl beruflich als auch privat verwendet werden kann, während Männer sich in ihren Weiterbildungen stärker auf rein beruflich ausgerichtete Themenbereiche, wie z.B. Wirtschaft, Recht oder Technik, konzentrieren (Seidel, Bilger & Gensicke, 2013, S. 132).

Um ein aussagekräftiges Bild der Weiterbildungsbeteiligung des Personals in der Weiterbildung zu zeichnen, ist es nicht nur relevant zu betrachten, ob an Weiterbildung, sondern auch in welchem Umfang teilgenommen wurde. Im Durchschnitt nahmen die Beschäftigten im Zeitraum eines Jahres 56 Stunden an Weiterbildung teil, wobei auf eine Veranstaltung im Durchschnitt 20,3 Stunden entfielen (Tab. 27).

Vergleicht man die Mittelwerte des Weiterbildungsumfangs insgesamt und der durchschnittlichen Länge pro Veranstaltung zwischen den Altersgruppen, Qualifikationsniveaus und Beschäftigungsformen, zeigen sich zum Teil deutliche Unterschiede in der Weiterbildungsintensität. Mit zunehmendem Alter nimmt sowohl der durchschnittliche Gesamtumfang der Weiterbildungsaktivitäten als auch die durchschnittliche Länge der besuchten Veranstaltungen deutlich ab (Tab. 27). Bei den Weiterbildnerinnen und Weiterbildnern ab 60 Jahren werden im Durchschnitt nur noch 41,2 Stunden insgesamt für Weiterbildung aufgewendet, pro Veranstaltung sind es

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

lediglich noch 12,2 Stunden. Diese Volumendifferenz kann vermutlich durch unterschiedliche Erwartungen an das Kosten-Nutzen-Verhältnis der getätigten finanziellen und zeitlichen Investitionen erklärt werden. Gemeinhin ist die Renditeerwartung für Weiterbildungsinvestitionen bei Jüngeren höher, wohingegen zeit- und kostenintensive Weiterbildungen im fortgeschrittenen Erwerbsleben unter diesem Gesichtspunkt als weniger lohnend angesehen werden.

Auch hinsichtlich des Qualifikationsniveaus des befragten Weiterbildungspersonals zeigen sich in Bezug auf den höchsten beruflichen Abschluss deutliche Unterschiede zwischen den Gruppen bei der Weiterbildungsintensität. Interessanterweise weisen die Personen mit einem relativ niedrigen formalen Qualifikationsniveau, d.h. diejenigen mit einer abgeschlossenen beruflich-betrieblichen (Lehre) oder beruflich-schulischen Ausbildung, mit 74,9 Stunden das höchste Weiterbildungsvolumen insgesamt auf. Zudem besuchen diese mit 29,1 Stunden pro Veranstaltung auch die zeitaufwändigsten Weiterbildungen. Eine Begründung hierfür kann darin liegen, dass sich in dieser Gruppe Personen befinden, die abschlussorientierte Aufstiegsfortbildungen längerer Dauer absolvieren.

Bei Betrachtung des Weiterbildungsvolumens, differenziert nach den verschiedenen Beschäftigungsformen des Personals in der Weiterbildung, sind ebenfalls wesentliche Differenzen erkennbar, wobei unterschiedliche Erklärungsansätze hierfür herangezogen werden können. Eine vergleichsweise niedrige Weiterbildungsintensität weisen die als Honorarkraft tätigen Weiterbildungsbeschäftigten auf, die im Durchschnitt nur 52,5 Stunden (hauptberufliche Honorarkräfte) bzw. 49,7 Stunden (nebenberufliche Honorarkräfte) für ihre eigene Weiterbildung aufwenden. Das niedrige Weiterbildungsvolumen dieser Beschäftigtengruppe könnte mit ihrem eingeschränktem Zugang zu betrieblich finanzierter Weiterbildung zusammenhängen. Das vorwiegend an beruflichen Schulen tätige verbeamtete Weiterbildungspersonal fällt ebenfalls durch eine relativ niedrige Weiterbildungsintensität auf.

Eine besonders hohe Weiterbildungsintensität hinsichtlich des Gesamtumfangs zeichnet dagegen sowohl selbständige Inhaber bzw. Gesellschafter (89,4 Stunden) als auch befristet beschäftigte Angestellte (84,1 Stunden) aus, wobei letztere auch besonders zeitintensive Weiterbildungen mit einer durchschnittlichen Dauer von 48,3 Stunden pro Veranstaltung besuchen. Für die Gruppe der selbständigen Inhaberinnen und Inhaber dürfte das hohe Weiterbildungsengagement damit zusammenhängen, dass diese sehr flexibel auf neue Entwicklungen in ihrem Angebotssegment reagieren müssen und dementsprechend einen besonders hohen Qualifizierungsbedarf aufweisen dürften. Bei befristet beschäftigten Angestellten dürfte dagegen die unsichere Beschäftigungslage eine hohe Eigenmotivation zur Weiter- bzw. Höherqualifizierung fördern, vermutlich mit dem Ziel, dadurch die Chancen für eine adäquate und längerfristige Weiter- bzw. Anschlussbeschäftigung zu erhöhen.

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Tabelle 27

Umfang der Weiterbildungsaktivitäten (Stunden insgesamt und Stunden pro Veranstaltung) nach Alter, höchstem Berufsabschluss, (Haupt-)Beschäftigungsform und Lehrtätigkeit

	Stunden gesamt	Stunden pro Veranstaltung
Alter		
19–39 Jahre	63.9	27.0
40–49 Jahre	66.7	24.0
50–59 Jahre	51.5	18.2
60 Jahre und älter	41.2	12.2
höchster Berufsabschluss		
Lehre oder Ausbildung (beruflich-betrieblich bzw. beruflich-schulisch)	74.9	29.1
Aufstiegsfortbildung (Abschluss an Meister-/ Technikerschule usw.)	48.1	17.8
akademischer Abschluss (Abschluss an (Fach-)Hochschule oder Fachschule der DDR)	52.5	18.9
(Haupt-)Beschäftigungsform		
Selbstständige: Inhaber oder Gesellschafter	89.4	19.4
hauptberufliche Honorarkräfte	52.5	19.7
nebenberufliche Honorarkräfte	49.7	17.8
unbefristet Angestellte	58.0	24.2
befristet Angestellte	84.1	48.3
Beamtinnen und Beamte	54.8	13.6
Lehrtätigkeit		
Ja	54.9	19.3
Nein	62.1	25.1
gesamt	56.0	20.3

Anmerkungen. Datengrundlage: wb-personalmonitor (Stufe 2); Hochrechnung nach Personen; $n = 1\ 092$ [Stunden pro Veranstaltung] bzw. $n = 1\ 093$ [Stunden insgesamt]; *Mittelwert*.

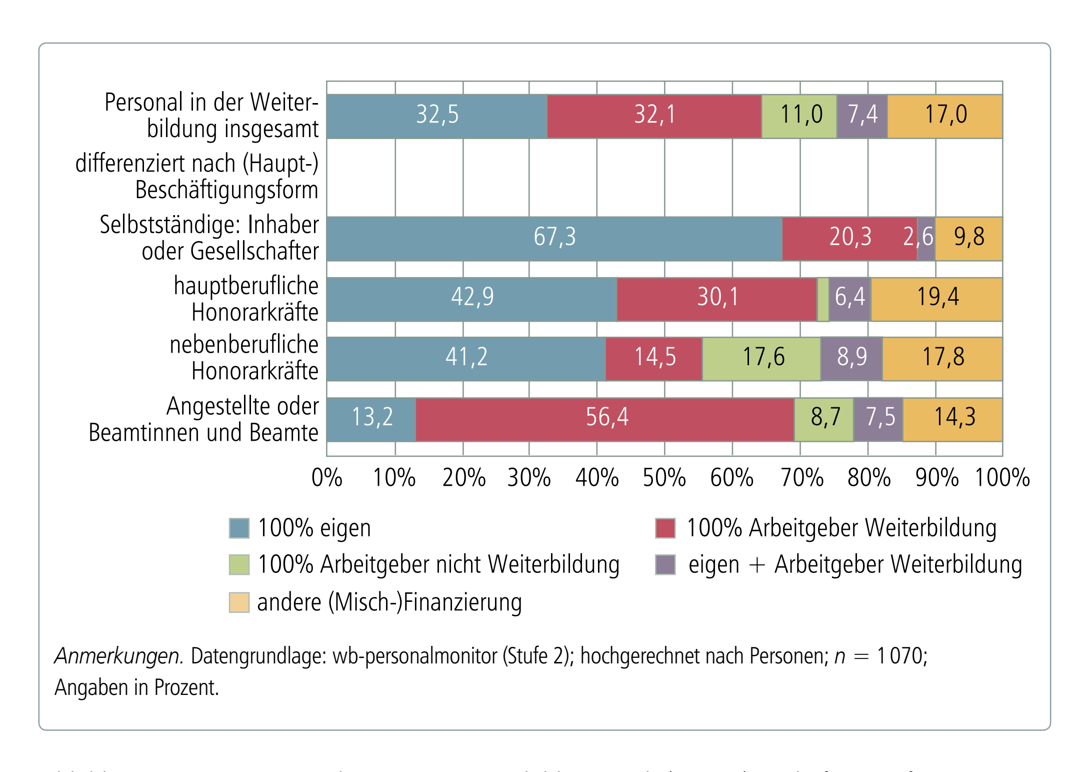
Zwischen lehrendem und nicht-lehrendem Weiterbildungspersonal bestehen überraschenderweise keine besonders großen Unterschiede hinsichtlich der Weiterbildungsintensität.

Die Teilnahme an Weiterbildung ist in der Regel mit Kosten verbunden, wobei diese entweder vom Arbeitgeber übernommen, von Teilnehmenden selbst getragen oder zwischen beiden aufgeteilt werden. Zudem bestehen diverse Möglichkeiten der öffentlichen Förderung bzw. Bezuschussung von Weiterbildungskosten.

Ein knappes Drittel (32,5%) aller Veranstaltungen wurde zu 100 Prozent selbst finanziert, bei einem weiteren knappen Drittel (32,1%) wurden die Kosten vollständig von einem Arbeitgeber bzw. Auftraggeber im Bereich der Weiterbildung übernommen und in 7,4 Prozent der Fälle wurden die Kosten zwischen diesen beiden Gruppen geteilt (Abb. 27). Für 11,0 Prozent aller Weiterbildungen übernahm ein Arbeitgeber anderer Branchenzugehörigkeit zu 100 Prozent die entstandenen Kosten.

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Die Kosten der übrigen Weiterbildungsveranstaltungen (17,0%) wurden über sonstige (Misch-)Finanzierungen getragen, wobei in 7,7 Prozent der Fälle diese ganz oder teilweise durch öffentliche Fördergelder gedeckt wurden.



Anmerkungen. Datengrundlage: wb-personalmonitor (Stufe 2); hochgerechnet nach Personen; $n = 1\,070$; Angaben in Prozent.

Abbildung 27. Finanzierung der eigenen Weiterbildung nach (Haupt-)Beschäftigungsform

Je nach (Haupt-)Beschäftigungsform fällt die Bedeutung der einzelnen Financiers sehr unterschiedlich aus. Während bei angestelltem bzw. verbeamtetem Personal der Arbeitgeber innerhalb der Weiterbildung in mehr als der Hälfte aller Fälle (56,4%) die gesamten Kosten übernahm, müssen Honorarkräfte die Kosten für ihre Weiterbildung deutlich häufiger vollständig selbst tragen (42,9% Eigenfinanzierung bei hauptberuflichen Honorarkräften, 41,2% bei nebenberuflichen Honorarkräften). Für die hauptberuflichen Honorarkräfte spielt neben der Eigenfinanzierung vor allem der bzw. die Auftraggeber innerhalb der Weiterbildung eine wichtige Rolle bei der Finanzierung der Weiterbildungsaktivitäten (36,5% vollständige oder teilweise Kostenübernahme). Auch öffentliche Förderprogramme tragen bei dieser Beschäftigtengruppe mit insgesamt 13,0 Prozent vollständiger oder teilweiser Finanzierung in nicht unwesentlichem Maße zur Deckung der Kosten bei.

Bei den nebenberuflichen Honorarkräften ist ebenfalls die vollständige Eigenfinanzierung der Weiterbildung am häufigsten anzutreffen. Deutlich häufiger als bei den anderen Beschäftigtengruppen, und zwar in 17,6 Prozent der Fälle, wurden hier jedoch die Kosten vollständig von einem Arbeitgeber bzw. Auftraggeber (vermutlich dem Hauptarbeitgeber) außerhalb der Weiterbildung übernommen. Auftraggeber innerhalb der Weiterbildung übernahmen dagegen nur in 14,5 Prozent der Fälle die gesamten Kosten der Weiterqualifizierung.

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Weiterbildnerinnen und Weiterbildner, die als Inhaber oder Gesellschafter selbständig tätig sind, finanzieren ihre Weiterqualifizierungen in mehr als zwei Drittel der Fälle (67,3%) vollständig selbst.[31] Nur in zusammen 22,9 Prozent der Fälle wurden die Kosten von einem Arbeitgeber bzw. Auftraggeber innerhalb der Weiterbildung ganz oder teilweise übernommen.

Nur 22,3 Prozent aller Weiterbildungsbeschäftigten haben im Zeitraum der letzten 12 Monate an keiner Weiterbildungsveranstaltung (weder beruflich noch privat motiviert) teilgenommen. Als wichtigster Grund für die Nicht-Teilnahme wurde unter den Weiterbildnerinnen und Weiterbildnern der Mangel an verfügbarer Zeit genannt (47,0%; ohne Abb.), gefolgt von der Begründung, dass das eigene Wissen auf dem aktuellen Stand sei (38,9%). Kostengründe (25,8%) waren hierfür weniger ausschlaggebend, allerdings geben sowohl Angestellte (42,1%) als auch hauptberufliche Honorarkräfte (39,5%) dies überdurchschnittlich häufig an. 22,3 Prozent der Nicht-Teilnehmer an organisierter Weiterbildung bevorzugen autodidaktische Methoden.

3.2.5 Einstellungen zur Erwerbstätigkeit in der Weiterbildung

Andreas Martin

Wie schon in der WSF-Studie wurde auch im *wb-personalmonitor* ein Fragenkomplex zur unmittelbaren Arbeitszufriedenheit aufgenommen. Zusätzlich wurden jedoch auch Skalen zu Einstellungen, motivationalen Orientierungen, Persönlichkeitsmerkmalen, zu Belastung und Beanspruchung, zu Wechselwünschen sowie zur Zufriedenheit mit der allgemeinen Lebenssituation berücksichtigt. Auf dieser Grundlage lässt sich ein sehr differenziertes Bild des Personals in der Erwachsenen- und Weiterbildung jenseits manifester sozioökonomischer und demografischer Merkmale zeichnen. Im Folgenden sollen zunächst neben der Arbeitszufriedenheit die Gründe und Motive der Aufnahme der ersten Erwerbstätigkeit in der Erwachsenen- und Weiterbildung sowie das arbeitsbezogene Erleben und Verhalten näher dargestellt werden.

3.2.5.1 Gründe für eine Tätigkeit in der Weiterbildung

Die Aussagen zu den Motiven und Gründen für die Aufnahme einer Tätigkeit erfolgten häufig retrospektiv, sie beziehen sich also auf Ereignisse und Situationen in der Vergangenheit, welche nicht selten mehrere Jahrzehnte zurückliegen können. Dies gilt auch für den entsprechenden Fragenkomplex im *wb-personalmonitor.* Erinnerungen dieser Art können als Teile eines autobiografischen Kapitels aufgefasst werden (Pillemer, Krensky, Kleinman, Goldsmith & White, 1991), dessen Gedächtnisrepräsentation eng mit den jeweiligen Umständen und Kontexten verknüpft ist. Daher werden der Abfrage im *wb-personalmonitor* zunächst Fragen zu den konkreten Umständen vorangestellt, unter denen die Person in die Weiterbildung eingestiegen ist. Dies be-

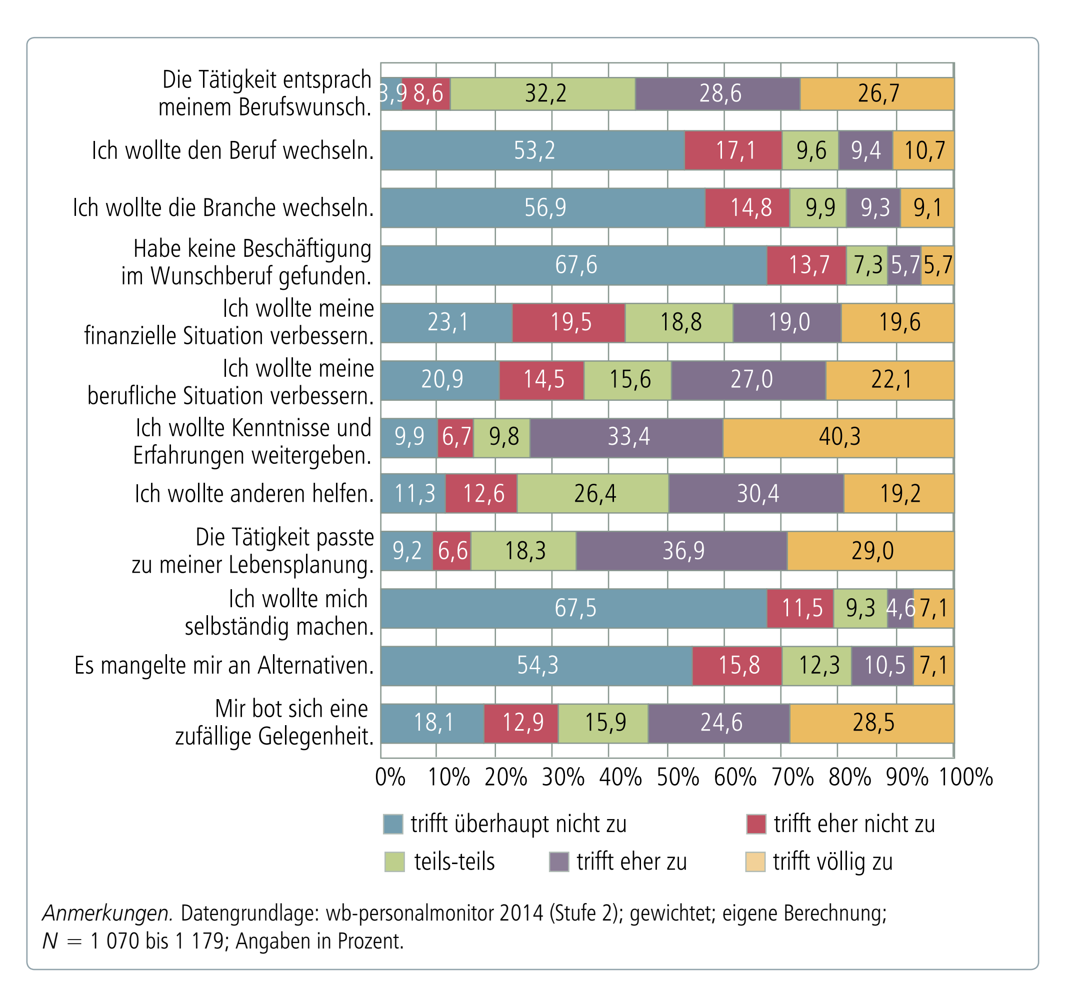
31 Hierbei ist zu berücksichtigen, dass vermutlich in vielen Fällen die Inhaber und Gesellschafter mit „Eigenfinanzierung“ die Finanzierung über das eigene Unternehmen gemeint haben und nicht die Finanzierung mittels ihres Privatvermögens.

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

trifft folgende Aspekte: Erwerbsstatus unmittelbar vor Aufnahme der ersten Erwerbstätigkeit in der Weiterbildung; Branche und Beruf vorhergehender Erwerbstätigkeit; die Stellung im Beruf der vorausgehenden Erwerbstätigkeit sowie die jeweilige Beschäftigungsform; die Dauer einer vorausgehenden Erwerbslosigkeit (soweit dies der Fall war) und die Stellung im Beruf der ersten Tätigkeit im Bereich der Weiterbildung.

Die Fragen nach den Gründen für den Einstieg in die erste Tätigkeit in der Erwachsenen- und Weiterbildung richten sich darüber hinaus auch auf Einstellungen und Werthaltungen. Sie können jedoch bei Weitem nicht beanspruchen, alle Dimensionen aufzudecken, die die Aufnahme einer Tätigkeit in der Weiterbildung beeinflussen. Nicht zuletzt ist darauf hinzuweisen, dass hier nur die Motive derjenigen Personen erfasst worden sind, die Zugang zu einer Tätigkeit in der Weiterbildung gefunden haben. Ein Zugang zu einer solchen Tätigkeit ist jedoch nicht nur von den Motiven der Bewerber abhängig, sondern in erheblichem Maße auch von den Rekrutierungspraxen und Auswahlkriterien der Einrichtungen.

Die in Abbildung 28 dargestellten Ergebnisse basieren auf den Angaben der vertiefenden Zusatzbefragung (zweite Stufe) und sind nach Personen gewichtet.



Anmerkungen. Datengrundlage: wb-personalmonitor 2014 (Stufe 2); gewichtet; eigene Berechnung; *N* = 1 070 bis 1 179; Angaben in Prozent.

Abbildung 28. Gründe für die Aufnahme der ersten Tätigkeit in der Erwachsenen- und Weiterbildung

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Die Ergebnisse machen zunächst deutlich, dass die Tätigkeit in der Erwachsenen- und Weiterbildung für die Mehrheit der Befragten dem Wunschberuf entspricht (ca. 55%). Damit korrespondiert das Antwortverhalten in Bezug auf fehlende Alternativen und Beschäftigungsmöglichkeiten im Wunschberuf. Nur bei etwa 18 Prozent der Befragten trifft es eher oder völlig zu, dass die Tätigkeit in der Weiterbildung aufgrund fehlender Alternativen aufgenommen wurde. Noch weniger Befragte stimmen eher oder völlig zu, dass die Tätigkeit aufgenommen wurde, weil eine Beschäftigungsmöglichkeit im Wunschberuf nicht zur Verfügung stand (11%). Der Wunsch, in der Weiterbildung beruflich tätig zu sein, war dabei vor allem bei den Erwerbstätigen, welche als Honorarkräfte in die Weiterbildung eingestiegen sind, ein leitendes Motiv (62%). Beachtenswert ist jedoch auch, dass bei 53 Prozent der Befragten der Zufall eine entscheidende Rolle gespielt hat.

Eine weitere, häufig bestätigte Motivlage für eine Tätigkeit in der Erwachsenen- und Weiterbildung ist der Wunsch, anderen zu helfen und Erfahrungen an Andere weiterzugeben. Etwa 50 Prozent der Befragten stimmen eher oder völlig der Aussage zu, dass die Tätigkeit aufgenommen wurde, um Anderen zu helfen. Dass dieses Motiv in höherem Maße für Personen leitend war, welche ihre erste Tätigkeit in der Weiterbildung in Form eines Ehrenamtes aufgenommen haben, ist nachvollziehbar: Über 73 Prozent der Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner, welche über ein Ehrenamt eingestiegen sind, geben an, dass dieser Grund eher oder völlig zutreffend die damalige Motivlage beschreibt. Für Erwerbstätige in einem pädagogischen Tätigkeitsfeld wenig überraschend, geben zudem 74 Prozent der Befragten an, Kenntnisse und Erfahrungen an Andere weitergeben zu wollen.

Ein weiterer, häufig betonter Grund für die Aufnahme einer Tätigkeit in der Weiterbildung ist in einer finanziell und beruflich ausgerichteten Aufstiegsorientierung zu finden. Für 39 Prozent der Befragten trifft es eher oder völlig zu, dass durch den Einstieg in eine Tätigkeit in der Erwachsenen- und Weiterbildung die eigene finanzielle Situation verbessert werden sollte. In Bezug auf den beruflichen Status trifft dies für 49 Prozent der Befragten zu. Dass diese Motivlage von der jeweiligen Ausgangssituation abhängig ist, wird anhand des Antwortverhaltens von Personen deutlich, welche aus Arbeitslosigkeit in die Weiterbildung eingetreten sind. Die Verbesserung der finanziellen Situation war hier für 54 Prozent der Befragten ein eher zutreffendes oder völlig zutreffendes Motiv für die Aufnahme der ersten Tätigkeit in der Weiterbildung. In Bezug auf die Verbesserung der beruflichen Situation traf dies für 59 Prozent der Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner zu, welche aus Arbeitslosigkeit in die Weiterbildung eingetreten sind.

Ebenfalls stark auf die jeweilige Lebenslage bezogen ist das Motiv, eine Tätigkeit passend zur Lebensplanung aufzunehmen. 66 Prozent der Befragten gaben an, dass es eher zutrifft oder völlig zutrifft, dass die Vereinbarkeit mit dem Lebensentwurf ein wichtiges Motiv für den Einstieg in die Erwachsenen- und Weiterbildung war. Die flexiblen Beschäftigungsformen und die kaum vorhandenen formalen Zugangsbeschränkungen lassen vermuten, dass eine Tätigkeit in der Weiterbildung besonders für Erwerbstätige attraktiv ist, welche aus erwerbsbiografischen, familiären oder

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

sonstigen persönlichen Gründen eine Nebentätigkeit, eine vorübergehende, eine geringfügige oder eine Beschäftigung in Teilzeit suchen, einer Honorartätigkeit nachgehen wollen oder sich ehrenamtlich engagieren möchten (Martin & Langemeyer, 2014, S. 51). So betonen besonders geringfügig und befristet Beschäftigte, dass die Vereinbarkeit mit der Lebensplanung ein Grund für die Aufnahme der ersten Erwerbstätigkeit in der Erwachsenen- und Weiterbildung war (72%).

In einem eher geringen Umfang kommen Motivlagen zur beruflichen Neu- oder Umorientierung zur Geltung. Weder der Wechsel in einen anderen Beruf, eine andere Branche noch eine spezifische Stellung im Beruf (Selbstständigkeit) sind nennenswerte Motive oder Gründe für die Aufnahme der ersten Tätigkeit in der Weiterbildung. Den Wunsch, sich selbständig zu machen, bestätigen nur 12 Prozent der Befragten als eher zutreffendenden oder völlig zutreffenden Grund für die Aufnahme der ersten Tätigkeit in der Weiterbildung. In Bezug auf einen Berufswechsel sind dies immerhin 20 Prozent, beim Wechsel der Branche 18,4 Prozent.

3.2.5.2 Arbeitsengagement

Bei der Erfassung professioneller Kompetenzen von Lehrenden spielen neben dem Fachwissen, dem fachdidaktischen Wissen, dem pädagogischen Wissen sowie dem Organisations- und Beratungswissen auch Überzeugungen und motivationale Orientierungen eine bedeutende Rolle (Kunter, Klusmann & Baumert, 2009). Besonders in Bezug auf das professionelle Selbstverständnis und die damit verbundenen Orientierungen kommt den motivationalen Grundlagen und den Fähigkeiten zur Selbstregulation eine zentrale Bedeutung zu (Baumert & Kunter, 2006; Schrader & Goeze, i.V.). Daher wurden im Rahmen des *wb-personalmonitors* in der vertiefenden Zusatzbefragung der zweiten Stufe Kurzskalen zu einigen dieser Aspekte aufgenommen. Von besonderem Interesse ist hier zunächst das Arbeitsengagement. Bei den im *wb-personalmonitor* verwendeten Items handelt es sich um die Operationalisierung einer von drei Bereichen des Arbeitsbezogenen Verhaltens- und Erlebensmusters (AVEM) nach Schaarschmidt und Fischer (2003).

AVEM ist ein diagnostisches Instrumentarium, mit dem arbeitsbezogenes Erleben und Verhalten auch unter Gesundheitsaspekten erfasst werden können. Das Konzept basiert auf der Annahme, dass gesundheitsgefährdende oder gesundheitsförderliche arbeitsbezogene Erlebens- und Verhaltensweisen sichtbar gemacht werden können, indem die in die Arbeitssituation eingebrachten Persönlichkeitsmerkmale und Ressourcen sowie die erlebten Belastungen und Erfolge verglichen und zu typischen – mehr oder weniger gefährdeten – Verhaltensmustern zusammengefasst werden. Das gesamte AVEM-Instrument besteht aus elf Dimensionen mit je sechs Items in der Langfassung bzw. vier Items in der Kurzskala. Im einzelnen erfasst werden:

- subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit
- beruflicher Ehrgeiz
- Verausgabungsbereitschaft
- Perfektionsstreben
- Distanzierungsfähigkeit

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

- Resignationstendenz bei Misserfolg
- offensive Problembewältigung
- innere Ruhe
- Erfolgserleben
- Lebenszufriedenheit
- Erleben sozialer Unterstützung

Diese elf Dimensionen lassen sich zu drei großen Bereichen zusammenfassen: Arbeitsengagement, berufsbegleitende Emotionen und Widerstandskraft gegenüber Belastungen. Arbeitsengagement wird in AVEM durch die subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit, den beruflichen Ehrgeiz, die Verausgabungsbereitschaft, das Perfektionsstreben und die Distanzierungsfähigkeit erfasst. Distanzierungsfähigkeit ist zugleich eine Dimension der erlebten Widerstandskraft gegenüber Belastungen. Da es bei motivationalen Orientierungen im Rahmen professioneller Kompetenzen besonders auf die berufsbezogenen motivationalen Merkmale ankommt, von denen angenommen werden kann, dass diese entscheidend für die Initiierung und Aufrechterhaltung beruflichen Handelns sind (Kunter et al., 2009), wurden *im wb-personalmonitor* die subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit, der berufliche Ehrgeiz und die Verausgabungsbereitschaft erfasst. Die Begrenzung auf diese Dimensionen wird zudem dadurch gestützt, dass Belastung und Beanspruchung sowie die Arbeitszufriedenheit im *wb-personalmonitor* über andere Instrumente operationalisiert wurden.

Die Items zu den Dimensionen der subjektiven Bedeutsamkeit der Arbeit, der Verausgabungsbereitschaft und des beruflichen Ehrgeizes (Tab. 28) wurden in Form von fünfstufigen Skalen vorgegeben, wobei 1 für „trifft überhaupt nicht zu“ und 5 für „trifft völlig zu“ steht. In Tabelle 28 sind die wichtigsten Kennzahlen und Gütekriterien[32] abgetragen.

Die Validität der Skalen lässt sich, wie bereits in anderen Studien, auch hier nachweisen (Scharschmidt & Fischer, 1997; Sarges, 2000; van Dick & Wagner, 2001). Die Kennzahlen zur Reliabilität (Cronbachs Alpha) liegen in dem für die Kurzskalen angegebenen Spektrum von 0,75 bis 0,83 (Scharschmidt & Fischer, 2008).

Wie sich die standardisierten Factorscores der subjektiven Bedeutsamkeit der Arbeit (Tab. 29), der Verausgabungsbereitschaft sowie des beruflichen Ehrgeizes entlang der Einrichtungstypen sowie der Beschäftigungsformen ausprägen, machen die folgenden Tabellen deutlich. Die Kennzahlen der Ehrenamtlichen wurden hier aufgrund geringer Zellhäufigkeiten (Ehrenamt in privat-kommerziellen Einrichtungen bspw.) nicht aufgeführt. Die Faktorscores haben insgesamt einen Mittelwert von 0 und eine Standardabweichung von 1. Abgetragen ist jeweils der Mittelwert. Die Werte sind nach Personen gewichtet und basieren auf den Angaben der vertiefenden zweiten Befragungsstufe.

32 Dazu gehören: Mittelwert, die Standardabweichung, die Fallzahlen, die Faktorladungen in der konfirmatorischen Hauptachsen-Faktorenanalyse, das dazu gehörige Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium (KMO) für die einzelnen Items und die gesamte rotierte Lösung, der Trennschärfen-Koeffizient sowie das Cronbachs alpha (für die drei Gesamt- Skalen sowie die Skala ohne das jeweilige Item).

Tabelle 28

Skalen des Arbeitsengagements

Item	*M*	*SD*	n_{valid}	Faktor-ladung	*KMO*	r_{it}	*Cronb.* α
subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit			1 196				0.77
Die Arbeit ist für mich der wichtigste Lebensinhalt.	2.49	1.08	1 230	0.60	0.84	0.74	0.74
Die Arbeit ist mein Ein und Alles.	2.22	1.04	1 229	0.63	0.86	0.77	0.71
Ich brauche die Arbeit wie die Luft zum Atmen.	2.59	1.13	1 233	0.63	0.86	0.79	0.70
Ich wüsste nicht, wie ich ohne Arbeit leben sollte.	2.49	1.20	1 233	0.60	0.86	0.78	0.73
Verausgabungsbereitschaft			1 196				0.80
Wenn es sein muss, arbeite ich bis zur Erschöpfung.	2.73	1.24	1 232	0.68	0.85	0.82	0.74
Bei der Arbeit kenne ich keine Schonung.	2.71	1.07	1 232	0.63	0.89	0.78	0.75
Ich arbeite wohl mehr, als ich sollte.	3.20	1.14	1 231	0.60	0.87	0.75	0.77
Ich neige dazu, über meine Kräfte hinaus zu arbeiten.	2.94	1.11	1 235	0.70	0.83	0.81	0.73
beruflicher Ehrgeiz			1 196				0.77
Was meine berufliche Entwicklung angeht, so halte ich mich für ziemlich ehrgeizig.	3.36	1.00	1 234	0.67	0.84	0.79	0.69
Ich strebe nach höheren Zielen als die meisten meiner Kolleginnen und Kollegen.	2.87	1.15	1 225	0.61	0.87	0.78	0.72
Für meine berufliche Zukunft habe ich mir viel vorgenommen.	3.04	1.06	1 230	0.66	0.85	0.78	0.71
Beruflicher Erfolg ist für mich ein wichtiges Lebensziel.	3.44	1.00	1 234	0.55	0.88	0.72	0.74
gesamt			1 196		0.86		

Anmerkungen. Datengrundlage: wb-personalmonitor 2014; eigene Berechnung.

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Tabelle 29

Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit nach Beschäftigungsform und Einrichtungstyp

	unbefristet Angestellte	befristet Angestellte	Honorarkräfte	gesamt[a]
privat-kommerziell	0.27	0.15	–0.05	0.07
privat-gemeinnützig	0.04	0.05	0.08	0.06
betrieblich oder wirtschaftsnah	0.01	–0.02	–0.06	–0.04
berufliche Schule oder (Fach-)Hochschule	–0.15	–0.38	–0.08	–0.13
Volkshochschule	–0.11	0.05	0.03	0.02
Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbands oder Vereins	0.02	–0.02	0.01	0.01
sonstige	–0.14	–0.50	–0.30	–0.27
gesamt	0.03	–0.02	–0.02	0

Anmerkungen. Datengrundlage: wb-personalmonitor 2014; eigene Berechnung; gewichtet; $n = 1\,173$; *M.*
[a] Mittelwert ohne Ehrenamtliche.

Bei der subjektiven Bedeutsamkeit der Arbeit zeigt sich, dass diese insgesamt in marktförmigen (privat-kommerziellen) Einrichtungskontexten etwas stärker und im Bereich der öffentlichen Weiterbildung (berufliche Schulen oder (Fach-)Hochschulen) etwas geringer ausgeprägt ist. Im Bereich der privat-kommerziellen Einrichtungen betrifft dies besonders die unbefristet Angestellten, im Bereich der Berufs-/Fach-/Hochschulen vor allem die befristet Angestellten. Insgesamt zeigen sich die Werte jedoch unbeeinflusst von der jeweiligen Stellung im Beruf.

Der berufliche Ehrgeiz ist ebenfalls über Einrichtungstypen und Beschäftigungsformen – in bescheidenem Maße – unterschiedlich ausgeprägt (Tab. 30). Besonders in privat-gemeinnützigen Einrichtungen ist der berufliche Ehrgeiz etwas stärker ausgeprägt. Dies betrifft vor allem befristet Angestellte und Honorarkräfte. Besonders deren große Zahl ist hier ausschlaggebend. Insgesamt ist beruflicher Ehrgeiz an Volkshochschulen etwas weniger stark. Auch hier ist neben den (relativ wenigen) befristet Angestellten die hohe Anzahl an Honorarkräften entscheidend für den eher unterdurchschnittlichen Wert.

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Tabelle 30

Beruflicher Ehrgeiz nach Beschäftigungsform und Einrichtungstyp

	unbefristet Angestellte	befristet Angestellte	Honorarkräfte	gesamt[a]
privat-kommerziell	0.15	0.20	0.03	0.08
privat-gemeinnützig	–0.02	0.17	0.14	0.09
betrieblich oder wirtschaftsnah	0.04	0.25	0.06	0.06
berufliche Schule oder (Fach-)Hochschule	–0.02	–0.02	–0.12	–0.07
Volkshochschule	0.04	–0.39	–0.22	–0.21
Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbands oder Vereins	–0.08	–0.12	–0.17	–0.14
sonstige	0.04	0.23	–0.14	–0.05
gesamt	0.02	0.11	–0.07	–0.03

Anmerkungen. Datengrundlage: wb-personalmonitor 2014; eigene Berechnung; gewichtet; $n = 1\,173$.
[a] Mittelwert ohne Ehrenamtliche.

Tabelle 31

Verausgabungsbereitschaft nach Beschäftigungsform und Einrichtungstyp

	unbefristet Angestellte	befristet Angestellte	Honorarkräfte	gesamt[a]
privat-kommerziell	0.15	–0.40	–0.02	0.002
privat-gemeinnützig	0.07	–0.04	–0.11	–0.04
betrieblich oder wirtschaftsnah	0.12	–0.17	0.003	0.02
berufliche Schule oder (Fach-)Hochschule	0.07	0.09	–0.17	–0.05
Volkshochschule	–0.08	0.09	–0.20	–0.19
Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbands oder Vereins	0.08	0.15	0.07	0.08
sonstige	0.23	0.04	–0.06	0.02
gesamt	0.09	–0.09	–0.06	–0.02

Anmerkungen. Datengrundlage: wb-personalmonitor 2014; eigene Berechnung; gewichtet; $n = 1\,173$.
[a] Mittelwert ohne Ehrenamtliche.

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Bei der Interpretation der Verausgabungsbereitschaft (Tab. 31) gilt es zu berücksichtigen, dass es sich dabei zwar um eine zentrale Dimension des Arbeitsengagements handelt, deren Ausprägung jedoch unter gesundheitsdiagnostischen Aspekten auch als ein Risikoindikator interpretiert wird. Eine exzessive Verausgabungsbereitschaft ist demzufolge auch ein Hinweis auf erhöhte Risiken für die psychische Gesundheit (Scharschmidt & Fischer, 2008).

Am höchsten erweist sich die Verausgabungsbereitschaft bei unbefristet Angestellten in privat-kommerziellen Weiterbildungseinrichtungen (von den sonstigen Einrichtungen abgesehen). Am geringsten ist die Verausgabungsbereitschaft bei Honorarkräften in Volkshochschulen. Da es sich dabei um den weit überwiegenden Teil der Erwerbstätigen in den Volkshochschulen handelt, wirkt sich dies auf das Gesamtergebnis dieses Einrichtungssegments aus. Insgesamt erweist sich die Verausgabungsbereitschaft der Erwerbstätigen in Einrichtungen von Kirchen, Parteien, Gewerkschaften als am deutlichsten ausgeprägt. Allerdings sind die Unterschiede sowohl zwischen Einrichtungstypen als auch Erwerbsformen auch in dieser Dimension des Arbeitsengagements sehr gering. Dies legt die Vermutung nahe, dass andere, nicht unmittelbar mit den objektiven Merkmalen der Erwerbstätigkeit assoziierten Faktoren für das Arbeitsengagement ausschlaggebend sind.

3.2.5.3 Arbeitszufriedenheit

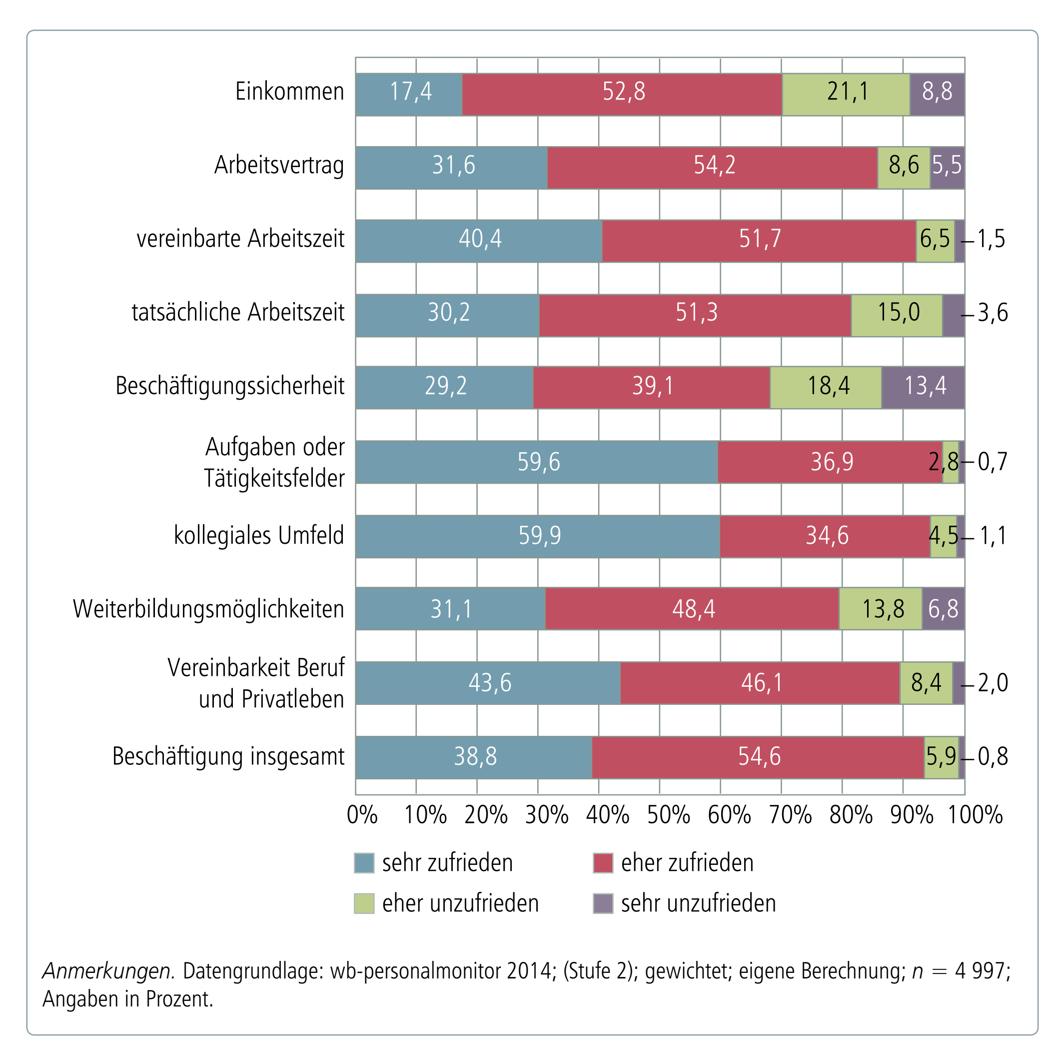
Wie auch in der WSF-Studie wurde im *wb-personalmonitor* die Arbeitszufriedenheit an zentraler Stelle (in der ersten, umfassenden Befragungsstufe) erhoben. Höhere Arbeitszufriedenheit hat sich in vielen Studien als Indikator für Motivation, Commitment, Produktivität, Flexibilität, geringe Fehlzeiten, Absentismus und Mobilität erwiesen (Fasang et al., 2007). Besonders im Bereich der Erwachsenen- und Weiterbildung gilt es jedoch, den vielfältigen und heterogenen Erwerbs- und Tätigkeitsformen, den unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern und den verschiedenen institutionellen Kontexten durch eine differenzierte Erfassung der Arbeitszufriedenheit gerecht zu werden und dabei die Vergleichbarkeit über diese unterschiedlichen Felder und auch über die Weiterbildung hinaus zu gewährleisten.

Zu diesem Zweck wurde in der Erhebung des *wb-personalmonitors* eine Skala zur Arbeitszufriedenheit genutzt, welche bereits im Eurobarometer angewendet wurde (Europäische Kommission, 2005). Die Skala wurde im Anschluss an einen Pretest an die spezifischen Fragestellungen und Kontextbedingungen in der Weiterbildung angepasst und in drei Items verändert. Zum einen wurde die Zufriedenheit mit der Arbeitszeit differenzierter erfasst (sowohl die vertraglich vereinbarte als auch die tatsächliche Arbeitszeit). Darüber hinaus wurde jeweils ein Item zur Zufriedenheit mit der Beschäftigungssicherheit und der allgemeinen Arbeitszufriedenheit ergänzt. Die Items zur Zufriedenheit mit der Fahrtzeit zum Arbeitsplatz und zur Arbeitssicherheit im Eurobarometer wurden hingegen herausgenommen.

Die aufgeführten Werte basieren auf den Angaben der Erwerbstätigen in der ersten Erhebungsstufe und beziehen sich auf die Erwerbstätigkeit in der Einrichtung, über die der Fragebogen weitergleitet wurde. Die Werte sind dementspre-

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

chend nach Tätigkeits- und Beschäftigungsverhältnissen hochgerechnet und gewichtet (Abb. 29).



Anmerkungen. Datengrundlage: wb-personalmonitor 2014; (Stufe 2); gewichtet; eigene Berechnung; *n* = 4 997; Angaben in Prozent.

Abbildung 29. Aspekte der Arbeitszufriedenheit (absolute Häufigkeiten)

Die Ergebnisse zeichnen vor dem Hintergrund der Debatte über die Arbeits- und Lebensbedingungen des Personals in der Erwachsenen- und Weiterbildung ein eher überraschendes Bild. Der weit überwiegende Teil (94%) der Erwerbstätigen ist eher zufrieden oder sogar sehr zufrieden mit der jeweiligen Beschäftigung. Dies trifft im Grunde für alle Tätigkeitsformen zu: Sowohl unbefristet Angestellte (92%), Honorarkräfte (94%) als auch Ehrenamtliche (94%) geben an, dass sie mit ihrer Beschäftigung sehr oder eher zufrieden sind. Lediglich bei den befristet Angestellten ist diese Zustimmung auf hohem Niveau etwas verhaltener (83%).

Etwas weniger eindeutig erweist sich die Arbeitszufriedenheit, wenn die Zufriedenheit mit differenzierten Aspekten des Tätigkeits- oder Beschäftigungsverhältnisses erfragt wird. Etwa 70 Prozent der Erwerbstätigen geben an, mit dem Einkommen eher oder sehr zufrieden zu sein. Immerhin 30 Prozent sind hingegen eher oder sehr

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

unzufrieden mit dem Einkommen. Am höchsten ist die Zufriedenheit mit dem Einkommen bei unbefristet Angestellten und Honorarkräften (jeweils 71%). Eher oder sehr unzufrieden sind hingegen die Ehrenamtlichen (40%) und die befristet Angestellten (39%). Bei den Ehrenamtlichen handelt es sich hier jedoch um diejenigen, die überhaupt ein Entgelt oder eine sonstige Gratifikation erhalten und sich entsprechend zu diesem Gegenstand äußern (etwa 55% der Ehrenamtlichen).

Ähnlich differenziert verhält es sich bei der Zufriedenheit mit dem Arbeitsvertrag. Hier geben 86 Prozent aller Erwerbstätigen an, eher oder sehr zufrieden zu sein. Nicht ganz überraschend hängt diese Zufriedenheit jedoch von der Art des Arbeitsvertrages ab. Besonders befristet Angestellte zeigen sich hier in einem höheren Maße unzufrieden: 39 Prozent dieser Personengruppe geben an, mit dem Beschäftigungsverhältnis eher oder sehr unzufrieden zu sein. Bei den unbefristet Angestellten hingegen sind über 91 Prozent sehr oder eher zufrieden mit ihrem Arbeitsvertrag. Bei Honorarkräften sind dies immerhin noch 85 Prozent, bei Ehrenamtlichen sogar 96 Prozent.

In Bezug auf die Arbeitszeiten zeigen sich ebenfalls hohe Werte der Zufriedenheit. Mit den vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten sind 92 Prozent der Erwerbstätigen eher oder sehr zufrieden, mit den tatsächlichen Arbeitszeiten 81 Prozent. Naheliegend ist hier natürlich, dass diese Zufriedenheit unmittelbar mit den Arbeitszeiten zusammenhängt. Am geringsten ist die Zufriedenheit mit den Arbeitszeiten bei den Teilzeitbeschäftigten, die zwischen 10 und unter 30 Stunden pro Woche tätig sind. Bei Erwerbstätigen mit einer Arbeitszeit zwischen 20 und 30 Stunden pro Woche sind immerhin 15 Prozent eher oder sehr unzufrieden mit vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten. Mit den tatsächlichen Arbeitszeiten hingegen sind besonders Erwerbstätige in einem Beschäftigungsverhältnis zwischen 10 bis unter 20 Stunden pro Woche eher oder sehr unzufrieden (31%).

Bei der Beurteilung der Beschäftigungssicherheit zeigen sich größere Bereiche der Unzufriedenheit. Hier sind insgesamt 32 Prozent der Erwerbstätigen eher oder sehr unzufrieden. Dies ist zudem in hohem Maße von der Beschäftigungsform abhängig. Besonders befristet Beschäftigte sind deutlich unzufrieden mit diesem Aspekt ihres Tätigkeits- und Beschäftigungsverhältnisses: 68 Prozent sind hier eher oder sehr unzufrieden. Bei Honorarkräften sind dies immerhin noch 34 Prozent, bei unbefristet Angestellten jedoch lediglich 15 Prozent. Ehrenamtliche sind mit ihrer Beschäftigungssicherheit zu 68 Prozent eher oder sehr zufrieden; dies entspricht dem Durchschnitt.

Die Zufriedenheitswerte in Bezug auf die Aufgaben als auch das kollegiale Umfeld sind insgesamt sehr hoch. Mehr als 96 Prozent geben insgesamt an, mit den Aufgaben und Tätigkeiten im Rahmen ihrer Beschäftigung eher oder sehr zufrieden zu sein. Ähnlich hoch ist die Zufriedenheit mit dem kollegialen Umfeld, über 94 Prozent geben hier an, eher oder sehr zufrieden zu sein. Hier gibt es zudem kaum Unterschiede zwischen den unterschiedlichen Beschäftigungsformen. Lediglich die befristet Angestellten sind „nur" zu 88 Prozent mit ihren Tätigkeiten eher oder sehr zufrieden. Differenzierter stellen sich die Einschätzungen der eigenen Weiterbildungsmöglich-

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

keiten dar. Hier sind insgesamt 21 Prozent eher oder sehr unzufrieden mit den Bedingungen im Rahmen ihrer Erwerbstätigkeit. In besonderem Maße trifft dies wiederum auf die befristet Beschäftigten zu, hier sind 32 Prozent eher oder sehr unzufrieden mit der Arbeitssituation. Die anderen Erwerbstätigen hingegen weisen keine auffälligen Abweichungen von der durchschnittlichen Einschätzung auf.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben stellt in der Erwachsenen- und Weiterbildung aus Sicht der Befragten kein Problem dar: 90 Prozent aller Befragten sind damit eher oder sehr zufrieden. Am höchsten ist die Zufriedenheit hier bei den Honorarkräften ausgeprägt (92%), bei insgesamt nur sehr geringen Unterschieden zwischen den Beschäftigungsformen.

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

4 Ausblick

Josef Schrader, Andreas Martin

Der *wb-personalmonitor* verfolgt den Anspruch, erstmals repräsentative Daten zu den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, den Qualifikationen sowie den Einstellungen zu Arbeit und Beruf des gesamten Personals in der Erwachsenen- und Weiterbildung bereitzustellen. Die zweistufige Erhebung ermöglichte eine thematisch breite und zugleich detaillierte Befragung, die anders als vorangehende Studien sowohl das planend-disponierende Personal als auch die Lehr- und Verwaltungskräfte einschloss. Mit den vorangehenden Studien teilt der *wb-personalmonitor* allerdings die Einschränkung, dass der große Bereich der innerbetrieblichen Weiterbildung nicht systematisch erfasst werden konnte, da dieser Bereich statistisch immer noch unzureichend erschlossen ist. Insgesamt erweitert die hier vorgelegte Studie die gut entwickelte Bildungsberichterstattung zur Weiterbildung in Deutschland, die ihren Fokus bislang auf Anbieter, Angebote und Beteiligung gerichtet hat. Das Interesse an dieser Studie lässt sich auch daran erkennen, dass ausgewählte Befunde noch vor Veröffentlichung der Projektergebnisse Eingang in den *Nationalen Bildungsbericht 2016* gefunden haben.

Der hier vorgelegte Bericht wendet sich an eine breite Leserschaft in Praxis, Administration, Politik und Wissenschaft der Erwachsenen- und Weiterbildung. Angesprochen sind zudem interessierte Beobachter aus anderen Praxis-, Politik- oder Forschungsfeldern. Wie in der Bildungsberichterstattung üblich, stehen deskriptive Analysen zu den Beschäftigtengruppen, den Qualifikationen, den Beschäftigungsbedingungen und den Tätigkeitsschwerpunkten im Vordergrund. Fragestellungen, Anlage und Durchführung der Studie haben wir im einleitenden Kapitel zwar vor dem Hintergrund der Diskussion um die Professionalisierung der Erwachsenen- und Weitebildung verortet und begründet, in der Darstellung selbst haben wir uns aber bewusst einer theoretischen Deutung der Befunde und ihrer bildungs- oder berufspolitischen Bewertung enthalten.

Mit den hier präsentierten Ergebnissen sind die Analysepotenziale des *wb-personalmonitors* aber selbstverständlich nicht annähernd ausgeschöpft. Insgesamt bietet der Datensatz mit mehr als 400 Variablen Anknüpfungspunkte an ein breites Spektrum von Themen der Weiterbildungsforschung. Daher möchten wir im Folgenden einige Forschungsperspektiven kurz skizzieren, die uns lohnenswert erscheinen bzw. denen wir selbst bereits nachgehen. Manches davon lässt sich mit den Daten des *wb-personalmonitors* bearbeiten, anderes erfordert das Anspielen zusätzlicher Daten, wieder andere Fragen sind an ergänzende qualitative oder quantitative Erhebungen gebunden. Die Mehrzahl der aufgezeigten Forschungsfragen knüpft an Konzepte der Professionalisierung und der Professionalität an, unterscheidet beide Forschungsthemen aber deutlicher, als dies in der Stellungnahme des *Nationalen Bildungsberichts* zum Professionalisierungsgrad der Erwachsenen- und Weiterbildung geschehen ist (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2016, S. 155).

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Mit der fortschreitenden Institutionalisierung von Weiterbildung und Lebenslangem Lernen wird auch die Frage nach der Professionalisierung des Personals ein andauerndes Forschungsthema bleiben. Die Befunde des *wb-personalmonitors* wie auch vorangegangener Studien machen überdeutlich, dass es zu kurz greift, nach *dem* Grad *der* Professionalisierung *der* Weiterbildung zu fragen. Vielmehr sollten solche übergreifenden und notwendigen Bestandsaufnahmen und Diagnosen ergänzt werden um die Analyse von Professionalisierungsprozessen in spezifischen Kontexten bzw. für spezifische Beschäftigtengruppen. Solche Erhebungen können uns informieren über vermutlich sehr unterschiedliche Entwicklungsdynamiken der Professionalisierung je nach Kontextbedingungen und Beschäftigtengruppen, wie sie sich z.B. in der öffentlich-anerkannten oder von Korporationen getragenen im Unterschied zur innerbetrieblichen Weiterbildung zeigen. Zukünftig sollte es aus unserer Sicht insgesamt stärker darum gehen, nicht nur den *Stand*, sondern auch die *Entwicklung* der Professionalisierung der Erwachsenen- und Weiterbildung in den Blick zu nehmen. Dies lässt sich durch wiederholte Querschnittsbefragungen, wie sie mit dem *wb-personalmonitor* begonnen wurden, besser noch jedoch durch Längsschnittdaten realisieren.

Eine Gruppe von Beschäftigten, denen in der Forschung traditionell besondere Aufmerksamkeit zukommt, sind die erziehungswissenschaftlich Qualifizierten mit einschlägigen Studienschwerpunkten. Daher haben wir diese Gruppe der Beschäftigten, die vielfach als Kerngruppe der Professionalisierung der Erwachsenenbildung betrachtet wird, in einem kleinen Exkurs genauer beleuchtet. Vertiefende Analysen wären hier wünschenswert und könnten u.a. anhand von Absolventenbefragungen umgesetzt werden, die erstaunlicher Weise schon länger nicht mehr mit repräsentativem Anspruch durchgeführt wurden, obwohl die Umstellung von Diplom- und Magister- auf BA- und MA-Studiengänge dies eigentlich nahelegen würde.

Der *wb-personalmonitor* sowie einige der vorbereitenden Analysen auf der Basis von Daten der Sozialberichterstattung lassen es zudem sinnvoll erscheinen, die *vergleichende* Perspektive in der Professionalisierungsforschung zu erweitern. Bislang bieten – explizit oder implizit – zumeist die so genannten Leitprofessionen den Referenzpunkt. Dabei wird nicht immer hinreichend bedacht, dass diese Professionen selbst ein historisch kontingentes, an den Übergang von vor-modernen zu modernen Gesellschaften gebundenes Berufskonzept darstellen, dessen Zukunft keineswegs gesichert ist. Daher scheint es uns angemessen, die Beschäftigungsbedingungen in der Erwachsenen- und Weiterbildung auch mit anderen Feldern personenbezogener Dienstleistungen zu vergleichen, insbesondere dort, wo sie wohlfahrtsstaatlich organisiert sind, wo also sowohl staatliche als auch korporative sowie kommerzielle und betriebliche Anbieter agieren. Dazu gehören etwa der Gesundheits- und Pflegebereich oder auch die frühe Bildung. Neben synchronen Vergleichen wären auch diachrone Vergleiche wünschenswert, die sich z.B. auf unterschiedliche Kohorten des Personals in der Erwachsenen- und Weiterbildung richten könnten.

Noch wenig untersucht ist auch die Frage, von welchen institutionellen Bedingungen und individuellen Merkmalen die jeweils vorfindbaren Beschäftigungsverhältnisse beeinflusst werden. Der *wb-personalmonitor* belegt eine große Spannweite an Beschäf-

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

tigungsformen, die von prekären Arbeitsbedingungen über für Akademiker übliche und professionstypische so genannte Normalarbeitsverhältnisse bis hin zu jenen Modellen reichen, an denen sich freiberufliche Trainerinnen und Trainer und Beratende mit Spitzeneinkommen orientieren. Aussagen zum Ausmaß an Prekarität und Professionalität in der Erwachsenen- und Weiterbildung lassen sich zudem erst dann treffen, wenn die individuellen familiären Lebensbedingungen berücksichtigt werden. Hier besteht noch großer Forschungsbedarf. Vertiefte Einsichten könnten z.B. die Verknüpfung von repräsentativen Querschnittserhebungen mit biografischen Studien liefern, um typische oder verallgemeinerbare Muster der Verbindung von Formen der familiären Lebensführung mit solchen der Berufstätigkeit und Laufbahnplanung zu identifizieren.

Weitere Forschungsoptionen ergeben sich aus der Tatsache, dass der *wb-personalmonitor* Einrichtungs- und Personaldaten miteinander verknüpft. Dies eröffnet die Möglichkeit, Fragestellungen der Organisations- und der Professionsforschung, die in der Erwachsenen- und Weiterbildung relativ unabhängig voneinander verfolgt werden, aufeinander zu beziehen. Anhand der im *wb-personalmonitor* erfassten ID der primären Weiterbildungseinrichtung, über die die Befragten kontaktiert wurden, lassen sich Kennzahlen dieser Einrichtung aus den Angaben des *wbmonitors* anspielen. Dadurch ergeben sich Möglichkeiten, die Arbeits- und Lebenssituation, die Tätigkeiten und Einstellungen sowie die Qualifikationen und Kompetenzen im Kontext der jeweiligen organisationalen Umwelt zu untersuchen. Besonders im Hinblick auf die Analyse des Zusammenhangs von Einrichtungsmerkmalen (z.B. der Finanzierung) und den Arbeits- und Lebensbedingungen (Dobischat et al., 2010b) sind dies interessante Optionen. In den qualitativen betrieblichen Fallstudien wurde bereits deutlich, wie unterschiedliche Geschäftsmodelle und Marktstrategien auf der einen und individuelle Lebensentwürfe auf der anderen Seite eine Vielfalt an Beschäftigungsbedingungen erzeugen.

Neben solchen teils erprobten, teils neuen Forschungen zu den Bedingungen der Möglichkeit einer kollektiven Professionalisierung im Feld der Erwachsenen- und Weiterbildung sollten zukünftig vor allem auch Fragen der Diagnose und Förderung der Professionalität des Personals sowie die wechselseitigen Abhängigkeiten kollektiver und individueller Professionalisierung untersucht werden. In ersten Analysen sind wir z.B. der Frage nachgegangen, unter welchen institutionellen Bedingungen pädagogische Zusatzqualifikationen zu Einkommenseffekten führen (Schrader & Loreit, i.V.) bzw. welche Einflüsse das Arbeitszeitvolumen auf Armutsrisiken, beruflichen Ehrgeiz und Themenprofil (Martin, i.V.) hat. Solche Forschungen könnten vertieft werden, wenn in zukünftigen Erhebungen Dimensionen von Professionalität bei den Beschäftigten der Erwachsenen- und Weiterbildung erhoben würden. Dies setzt allerdings eine Verständigung auf Standards professionellen Handelns voraus, die derzeit vor allem im Blick auf das Lehrpersonal diskutiert werden (Lencer & Strauch, 2016; Schrader & Goeze, i.V.). Für diese Gruppe von Beschäftigten wird bereits an der Entwicklung diagnostischer Instrumente gearbeitet, die zukünftig in solchen Erhebungen genutzt werden könnten (Marx et al., i.D.). Für andere Aspekte professioneller Kompetenzen, wie z.B. die motivationalen Orientierungen oder die Überzeugungen und

Werthaltungen, müssten solche Instrumente noch entwickelt oder adaptiert werden. Dabei wird man allerdings berücksichtigen müssen, dass wir in der Praxis vielfältige Überschneidungen von lehrenden, planenden und verwaltenden Tätigkeiten finden, die in individuellen Tätigkeitsprofilen von Personen und Beschäftigungsverhältnissen kombiniert werden und, anders als vielfach suggeriert, nicht trennscharf zwischen Beschäftigtengruppen zu unterscheiden sind.

Weitere Forschungspotenziale bietet der *wb-personalmonitor* aufgrund der Verfügbarkeit von kleinräumlichen Regionalschlüsseln, anhand derer sich der Wohnort von Erwachsenen- und Weiterbildnern bis auf die Kreisebene rekonstruieren lässt. Dies eröffnet nicht nur die Möglichkeit, Arbeits- und Lebensbedingungen von Erwerbstätigen in der Erwachsenen- und Weiterbildung auch anhand des jeweiligen regionalen Kontextes zu untersuchen, sondern darüber hinaus Anbieter-, Teilnehmer- und Personaldaten auf einer räumlichen Aggregatebene zu verknüpfen. Die Zusammenführung von Daten der amtlichen Statistik, der Anbieterforschung (Koscheck & Ohly, 2014; Martin, Schömann, Schrader & Kuper, 2015; Martin & Schrader, 2016) und von Daten zu Teilnehmern auf regionaler oder kommunaler Ebene (Martin et al., 2015; Martin & Schrader, 2016) ermöglicht Untersuchungen der Zusammenhänge von Weiterbildungsangebot, Weiterbildungsverhalten und Merkmalen des Personals in der Erwachsenen- und Weiterbildung. Die Verknüpfung mit regionalen oder kommunalen Daten eröffnet darüber hinaus auch zusätzliche methodische Analysepotenziale. So ergeben sich insbesondere unter Berücksichtigung regionaler und geografischer Kontexte Möglichkeiten zur Konstruktion von Instrumentenvariablen (Becker & Wößmann, 2009), d.h. von Analyseverfahren, die kausale Interpretationen auch anhand von Querschnittsdaten plausibler machen.

Nicht zuletzt bietet der *wb-personalmonitor* eine unverzichtbare Datengrundlage für die Planung weitergehender Studien. So wird derzeit am DIE eine Machbarkeitsstudie abgeschlossen, um die Erfolgschancen einer Längsschnittuntersuchung des lehrenden Personals in der Erwachsenen- und Weiterbildung abzuschätzen. Mit einer Längsschnittstudie zum lehrenden Personal, die Fortbildungsanteile für ausgewählte Personengruppen integriert, wäre es möglich, die Effekte von Ausbildung, Fortbildung und Berufserfahrung auf professionelle Kompetenzen sowie auf professionellen Status systematisch zu untersuchen. Der *wb-personalmonitor* liefert hier wichtige Informationen. Zunächst hat die Erhebung im Anschluss an die WSF-Studie von 2005 bestätigt, dass ein breiter, alle Bereiche der öffentlich zugänglichen Weiterbildung umfassender Zugang zum Personal über die Weiterbildungseinrichtungen hergestellt werden kann. Zugleich wird anhand des *wb-personalmonitors* auch deutlich, dass es möglich ist, unter nicht-optimierten Bedingungen eine wiederholte Befragung durchzuführen. Wichtig ist darüber hinaus, dass nun auch Lage- und Streuungsmaße zu zentralen sozioökonomischen und demografischen Merkmalen vorliegen, anhand derer Auswahlverfahren und notwendige Stichprobengrößen für die Erreichung von vorgegebenen Gütekriterien abgeschätzt werden können.

Neben der Erweiterung und Vertiefung der Forschungsperspektiven wird es für die Wissenschaft der Erwachsenen- und Weiterbildung zukünftig weiterhin auch da-

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

rum gehen, einen Beitrag zur notwendigen Professionalisierung und damit zur gesellschaftlichen Anerkennung des vierten und inzwischen nach Anbietern, Beschäftigten und Teilnehmenden größten Bildungsbereichs zu leisten (Schrader, i.V.). Es bleibt am Ende eine Frage der spezifischen Kompetenzen der Beschäftigten sowie ihrer „Macht“ auf dem Arbeitsmarkt, die darüber entscheidet, ob individuelle und kollektive Professionalisierung gelingen. Wie die Geschichte der so genannten Leitprofessionen allerdings zeigt, können Wissenschaft und Forschung dazu als relevante institutionelle Umwelten einen wichtigen Beitrag leisten.

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Literatur

Alfänger, J., Cywinski, R. & Elias, A. (2013). Weiterbildung als Beruf. Zur Notwendigkeit, Profession und Prekarität gemeinsam zu denken. *POLIS, 17* (3), 11–13.

Alfänger, J., Cywinski, R. & Elias, A. (2014a). Weiterbildung im Wandel – Ein Laboratorium moderner Arbeitsformen? In R. Dobischat & K.-P. Hufer (Hrsg.), *Weiterbildung im Wandel. Profession und Profil auf Profitkurs* (S. 39–63). Schwalbach: Wochenschau Verlag.

Alfänger, J., Cywinski, R. & Elias, A. (2014b). Einkommensverhältnisse, Tätigkeiten und Selbstwahrnehmungen des Weiterbildungspersonals im Wandel – Ergebnisse einer Online-Befragung. In Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.), *Trends der Weiterbildung. DIE-Trendanalyse 2014* (S. 69–79). Bielefeld: W. Bertelsmann.

Alfänger, J., Cywinski, R. & Elias, A. (2016). *Beschäftigung in der Weiterbildung. Der gespaltene Weiterbildungsarbeitsmarkt im Spannungsfeld von Profession und Prekarität*. Dissertation: Universität Essen-Duisburg.

Alfänger, J., Cywinski, R., Elias, A. & Dobischat, R. (2016). Erwerbsarbeit in der Weiterbildungsbranche – prekäre Beschäftigung in einem polarisierten Arbeitsmarkt. *WSI-Mitteilungen, 2,* 95–104.

Alke, M. (2014). Aufbruch zum Neuen? Generationenwechsel in der Weiterbildung aus einer organisationspädagogischen Perspektive am Beispiel von Bildungswerken in freier Trägerschaft. In S. M. Weber, M. Göhlich, A. Schröer & J. Schwarz (Hrsg.), *Organisation und das Neue* (S. 173–182). Wiesbaden: Springer VS.

Ambos, I., Egetenmeyer, R. & Scheller, F. (2008). *wbmonitor 2008: Personalentwicklung und wirtschaftliches Klima bei Weiterbildungsanbietern – Zentrale Ergebnisse im Überblick*. Bonn. Zugriff am 22.05.2009 **https://www.wbmonitor.de/downloads/Ergebnisse_20090226.pdf**

Ambos, I., Koscheck, S. & Martin, A. (2015). *Personalgewinnung von Weiterbildungsanbietern. Ergebnisse der wbmonitor Umfrage 2014*. Zugriff am 03.08.2016 **https://www.wbmonitor.bibb.de/downloads/Ergebnisse_20150331.pdf**

Ambos, I., Koscheck, S. & Martin, A. (2016). *Öffentliche Weiterbildungsförderung von Teilnehmenden. Ergebnisse der wbmonitor Umfrage 2015*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. Zugriff am 27.01.2017 **https://wbmonitor.bibb.de/downloads/Ergebnisse_20160405.pdf**

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg. (Hrsg.). (2016). Regionaler Sozialbericht Berlin 2015. A5 Äquivalenzeinkommen und Armutsschwellen im Landesmaßstab 1996–2014 nach Regionen und Haushaltstypen (Excel-Tabelle). Zugriff am 27.01.2017 **https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/instantatlas/interaktivekarten/sozialbericht/atlas.html**

Arabin, L. (1996). *Unterrichtende an hessischen Volkshochschulen. Historische und empirische Analyse zur Arbeitssituation, zur Motivation und zu Fortbildungsproblemen* (Hessische Blätter für Volksbildung, Sonderband 1996). Frankfurt am Main: Hessischer Volkshochschulverband.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung. (2016). *Bildung in Deutschland 2016. Ein indikatorengestützer Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration*. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Baumert, J. & Kunter, M. (2006). Stichwort: Professionelle Kompetenz von Lehrkräften. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 9*, 469–520.

Becker, S. O. & Wößmann, L. (2009). Was Weber wrong? A human capital theory of protestant economic history. *The quarterly journal of economics, 124, 531–596.*

Berkemeyer, N., Järvinen, H., Otto, J. & Bos, W. (2011). Kooperation und Reflexion als Strategien der Professionalisierung in schulischen Netzwerken. In W. Helsper & R. Tippelt (Hrsg.), *Pädagogische Professionalität* (57. Beiheft der Zeitschrift für Pädagogik, S. 225–247). Weinheim: Beltz.

Bourdieu, P. (1998). Prekarität ist überall. In Bourdieu, P., *Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neo-liberale Invasion* (S. 96–102). Konstanz: UVK.

Brandt, P., Bielenberg, I., Fischer, A., Frieling, G., Menke, B., Richter, R. et al. (2015). Anerkennung der Professionalität Erwachsenbildnerischer Praxis. Mit acht Verbänden im Gespräch über Perspektiven eines trägerübergreifenden Anerkennungsverfahren für Kompetenzen von Lehrenden. *DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung*, *22* (3), 38–40.

Bremer, W. & Seifert, H. (2007). Wie prekär sind atypische Beschäftigungsverhältnisse? Eine empirische Analyse. 4. IWHB-IAB Workshop zur Arbeitsmarktpolitik. *WSI-Diskussionspapier Nr. 156. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung. Zugriff am 27.01.2017* **http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_diskp_156.pdf**

Brehmer, W. & Seifert, H. (2008). Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken. *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 4*, 501–531.

Brinkmann, U., Dörre, K., Röbenack, S., Kraemer, K. & Speidel, F. (2006). *Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse*. Bonn: Wirtschafts- und Sozialpolitisches Forschungs- und Beratungszentrum, Abteilung Arbeit und Sozialpolitik.

Brunner, A. & Herzog, S. (2004, März). *Studien- und Berufswahlmotive aus biographischer Sicht. Ergebnisse einer Studie zu Karriereverläufen von Primarlehrpersonen*. Vortrag auf dem internationalen Kongress „Bildung über die Lebenszeit" der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft, der Schweizerischen Gesellschaft für Bildungsforschung, der Schweizerischen Gesellschaft für Lehrerinnen und Lehrerbildung und der Österreichischen Gesellschaft für Forschung und Entwicklung im Bildungswesen, Zürich.

Bundesinstitut für Berufsbildung & Deutsches Institut für Erwachsenenbildung. (Hrsg.). (2010). *wbmonitor Umfrage 2010: Wie regelt sich der Weiterbildungsmarkt? – Zentrale Ergebnisse im Überblick*. Zugriff am 01.09.2016 **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/wbmonitor_ergebnisbericht_23_02_2011.pdf**

Bundesministerium für Bildung und Forschung. (Hrsg.). (2008). Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung für eine Strategie zur Gestaltung des Lernens im Lebenslauf. Bonn: Herausgeber. Zugriff am 27.10.2016 **http://www.dlr.de/pt/Portaldata/45/Resources/a_dokumente/empfehlungen_innovationskreis_weiterbildung.pdf**

Bundesministerium für Bildung und Forschung. (Hrsg.). (2015). *Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2014. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES Trendbericht*. Bonn: Herausgeber.

Bundesagentur für Arbeit. (2016). Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Arbeitsmarkt in Zahlen. Beschäftigungsstatistik. Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte – Entgeltstatistik – Stichtag 31. Dezember 2014. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit. Zugriff am 24.11.2016 **http://statistik.arbeitsagentur.de**

Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (Hrsg.). (2013). Lebenslagen in Deutschland. Der Vierte Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung. Bonn: Herausgeber. Zugriff am 27.01.2017 **https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen-DinA4/a334-4-armuts-reichtumsbericht-2013.pdf?__blob=publicationFile**

Bundesregierung. (2001). Lebenslagen in Deutschland. Der erste Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung. Zugriff am 27.01.2017 **http://www.armuts-und-reichtumsbericht.de/SharedDocs/Downloads/Berichte/lebenslagen-erster-armuts-reichtumsbericht.pdf?__blob=publicationFile&v=2**

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung. (1973). Unterrichtung durch die Bundesregierung. Bildungsgesamtplan. Zugriff am 31.08.2016 **http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/07/014/0701474.pdf**

Castel, R. (2009). *Die Krise der Arbeit. Neue Unsicherheiten und die Zukunft des Individuums*. Hamburg: Hamburger Edition.

Couper, M. P. & Coutts, E. (2006). Online-Befragung. Probleme und Chancen verschiedener Arten von Online-Erhebungen. In A. Diekmann (Hrsg.), *Methoden der Sozialforschung* (Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 44, S. 217–243). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Creswell, J. W. & Plano Clark, V. L. (2011). *Designing and conducting mixed methods research* (2. Auflage). Los Angeles: Sage.

Deutscher Bildungsrat. (1970). *Strukturplan für das Bildungswesen*. Stuttgart: Klett.

Deutscher Volkshochschul-Verband. (2015). Bildungsoffensive für Flüchtlinge. Volkshochschulen als kommunale Zentren für Integration stärken. Bonn: Autor. Zugegriffen am 27.01.2017 **https://www.dvv-vhs.de/fileadmin/user_upload/1_Startseite/Positionspapier__Bildungsoffensive_fuer_Fluechtlinge__2_2_.pdf**

Dewe, B. (2005). Perspektiven gelingender Professionalität. *Neue Praxis, 35*, 257–266.

Dick, R. van & Wagner, U. (2001). Der AVEM im Lehrerberuf: Eine Validierungsstudie. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie, 22*, 267–278.

Dieckmann, B., Fischer, G., Lange, K., Reichhelm, B. & Reuss, F.-H. (1980). *Nebenberufliche Kursleiter in den Volkshochschulen von Berlin (West). Ergebnisse des Projekts „Dozenten erforschen die Situation von Dozenten".* Hannover: Arbeitskreis Universitäre Erwachsenenbildung.

Dieckmann, B. (1992). *Kursleiter an Volkshochschulen in Berlin (West). Soziale Lage, Qualifikation und Motivation 1979 und 1990*. Hannover: Technische Universität.

Dobischat, R. (2004). Förderung der beruflichen Weiterbildung – Konsequenzen aus der „Hartz-Reform". *WSI-Mitteilungen, 57*, 199–205.

Dobischat, R. (2014). „Entwicklung der Weiterbildung hin zu einer zunehmenden Vermarktlichung". Weiterbildung im Spannungsfeld öffentlicher und privater Interessen. In R. Dobischat & K.-P. Hufer (Hrsg.), *Weiterbildung im Wandel. Profession und Profil auf Profitkurs* (S. 101–124). Schwalbach: Wochenschau Verlag.

Dobischat, R. & Elias, A. (2016a). Erwerbsarbeit und Prekarität in der Weiterbildung – Notwendigkeit, Nutzen und Grenzen des Mindestlohns in der Weiterbildung. In G. Bäcker, S. Lehndorff & C. Weinkopf (Hrsg.), *Den Arbeitsmarkt verstehen, um ihn zu gestalten. Festschrift für Gerhard Bosch* (S. 379–391). Wiesbaden: Springer VS.

Dobischat, R. & Elias, A. (2016b). Prekäre Beschäftigung in der Weiterbildung. In L. Bellmann & G. Grözinger (Hrsg.), *Bildung in der Wissensgesellschaft* (Jahrbuch Ökonomie und Gesellschaft, Bd. 28, S. 87–102). Marburg: Metropolis.

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Dobischat, R., Fischell, M. & Rosendahl, A. (2010a). Professionalität bei prekärer Beschäftigung? Weiterbildung als Beruf im Spannungsfeld von professionellem Anspruch und Destabilisierungen im Erwerbsverlauf. In A. Bolder, R. Epping, R. Klein, G. Reutter & A. Seiverth (Hrsg.), *Neue Lebenslaufregimes – neue Konzepte der Bildung Erwachsener?* (S. 163–181). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Dobischat, R., Fischell, M. & Rosendahl, A. (2010b). Expertise: Beschäftigung in der Weiterbildung. Prekäre Beschäftigung als Ergebnis einer Polarisierung in der Weiterbildungsbranche. In Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.), *Schwarzbuch Beschäftigung in der Weiterbildung* (S. 44–80). Frankfurt am Main: Herausgeber.

Dörner, O. & Schäffer, B. (2010). Phantom Professionalität? Zur Inszenierung von Professionalität in Kontexten der Erwachsenenbildung am Beispiel Bildungsreisen. In C. Hof, J. Ludwig & B. Schäffer (Hrsg.), *Professionalität zwischen Praxis, Politik und Disziplin*. (Dokumentation der Jahrestagung der Sektion Erwachsenenbildung der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE), S. 126–141). Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.

Dörre, K. (2005). Prekarität – Eine arbeitspolitische Herausforderung. *WSI-Mitteilungen, 58*, 250–258.

Eckert, T. (2006). Die Feminisierung der Lehrerschaft als Kohortenphänomen – Entwicklungen der Lehrerschaft an allgemeinbildenden Schulen Baden-Württembergs. *bildungsforschung, 3* (1), 1–19. Zugriff am 27.01.2017 **http://www.bildungsforschung.org/Archiv/200601/feminisierung/**

Elias, A. (i. V.). Prekäre Beschäftigung in der Weiterbildung? In R. Dobischat, A. Elias & A. Rosendahl (Hrsg.), *Das Personal in der Weiterbildung im Spannungsfeld von Professionsanspruch und Beschäftigungsrealität*. Wiesbaden: Springer VS.

Elias, A., Dobischat, R., Cywinski, R. & Alfänger, J. (2015). Zur Professionalisierung der Erwachsenenbildung in Deutschland. Von der Notwendigkeit, Berufsentwicklungsprozesse an der Beschäftigungsrealität zu messen. *Magazin erwachsenenbildung.at*, *26, 04.2–04.12*. Zugriff am 26.11.2015 **http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/15-26/meb15-26.pdf**

Enzelberger, S. (2001). *Sozialgeschichte des Lehrerberufs. Gesellschaftliche Stellung und Professionalisierung von Lehrerinnen und Lehrern von den Anfängen bis zur Gegenwart*. Weinheim: Juventa.

Europäische Kommission. (2005). Eurobarometer 64.1. Country Specific Questionnaire. Germany. Zugriff am 14.10.2016 **http://www.gesis.org/eurobarometer-data-service/survey-series/standard-special-eb/study-profiles/eurobarometer-641-za-4413-sep-oct-2005/#TNS_Opinion_&_Social%3A_Special_ Eurobarometer_238**

Fasang, A., Geerdes, S., Schömann, K. & Siarov, L. (2007). Job satisfaction and labour market mobility. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Zugriff am 14.09.2016 **http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef0710en.pdf**

Faulstich, P. (2006). Sozialstaatserosion: Weiterbildungsarmut. In Forschungsinstitut Arbeit Bildung Partizipation (Hrsg.), *Von der Statussicherung zur Eigenverantwortung? Das deutsche Sozialmodell im gesellschaftlichen Umbruch* (Jahrbuch Arbeit Bildung Kultur, Bd. 23/24, S. 191–202). Bochum: Herausgeber.

Franz, J. (2015). Generationenwechsel als Kommunikationsthema in Weiterbildungseinrichtungen. Eine explorative empirische Analyse. *Hessische Blätter für Volksbildung, 65,* 139–148.

Fuchs, S., Schwickerath, A., Barz, H., von Hippel, A. & Tippelt, R. (2009). Projekt KomWeit: Fragestellungen – Kooperationspartner – Design und Methoden. In A. von Hippel & R. Tippelt (Hrsg.), *Fortbildung der Weiterbildner/innen. Eine Analyse der Interessen und Bedarfe aus verschiedenen Perspektiven* (S. 18–37). Weinheim: Beltz.

Gabler, S. & Ganninger, M. (2010). Gewichtung. In C. Wolf & H. Best (Hrsg.), *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse* (S. 143–164). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Gerhardt, A., Habenicht, K. & Munz, E. (2009). Analysen zur Einkommensarmut mit Datenquellen der amtlichen Statistik (Statistische Analysen und Studien, Bd. 58). Düsseldorf: Information und Technik Nordrhein-Westfalen, Geschäftsbereich Statistik. Zugriff am 27.01.2017 **https://www.it.nrw.de/statistik/analysen/stat_studien/2009/band_58/z089200954.pdf**

Gerlitz, J.-Y. & Schupp, J. (2005). Zur Erhebung der Big-Five-basierten Persönlichkeitsmerkmale im SOEP. Research Notes 4. Berlin. Zugriff am 25.01.2017 **http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.43490.de/rn4.pdf**

GESIS. (2016). Mikrozensus – (Haupt)Fachrichtungen ab Mikrozensus 2003. Zugriff am 24.11.2016 **http://www.gesis.org/missy/files/documents/MZ/hfr03.pdf**

Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft. (2012). *Schwarzbuch 2. Arbeit in Integrationskursen*. Frankfurt am Main: Autor.

Gieseke, W. (1994). Der Erwachsenenpädagoge. In D. Lenzen (Hrsg.), *Erziehungswissenschaft. Ein Grundkurs* (S. 282–313). Reinbek: Rowohlt.

Gieseke, W. (2000). Programmplanung und Bildungsmanagement. In W. Gieseke (Hrsg.), *Programmplanung als Bildungsmanagement? Qualitative Studie in Perspektivverschränkung. Begleituntersuchung des Modellversuchs „Entwicklung und Erprobung eines Berufseinführungskonzepts für hauptberufliche pädagogische Mitarbeiter/innen in der konfessionellen Erwachsenenbildung"* (S. 30–58). Recklinghausen: Bitter.

Gieseke, W. (2011a). Professionalisierung in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung. In R. Tippelt & A. von Hippel (Hrsg.), *Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung* (5. Aufl., S. 385–403). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Gieseke, W. (2011b). Generationen der Erwachsenenbildner. In T. Eckert, A. von Hippel, M. Pietraß & B. Schmidt-Hertha (Hrsg.), *Bildung der Generationen* (S. 335–345). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Görlitz, K. & Rzepka, S. (2014). Does regional training supply determine employees' training participation? *Ruhr Economic Papers 479*. Zugriff am 27.01.2017 **http://www.rwi-essen.de/media/content/pages/publikationen/ruhr-economic-papers/REP_14_479.pdf**

Goeze, A., Hetfleisch, P. & Schrader, J. (2013). Wirkungen des Lernens mit Videofällen bei Lehrkräften. Welche Rolle spielen instruktionale Unterstützung, Personen- und Prozessmerkmale? *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 16*, 79–113.

Graf, J. (2008). *Seminare 2009: Das Jahrbuch der Management-Weiterbildung*. Bonn: managerSeminare.

Gruber, E. & Wiesner, G. (Hrsg.). (2012). Erwachsenenpädagogische Kompetenzen stärken. Kompetenzbilanzierung für Weiterbildner/-innen. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Hattie, J. A. C. (2009). *Visible Learning. A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement*. London: Routledge.

Hausmann, A.-C., Kleinert, C. & Leuze, K. (2015). „Entwertung von Frauenberufen oder Entwertung von Frauen im Beruf?" Eine Längsschnittanalyse zum Zusammenhang von beruflicher Geschlechtersegregation und Lohnentwicklung in Westdeutschland. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 67*, 217–242.

Helsper, W. & Tippelt, R. (2011). Ende der Profession und Professionalisierung ohne Ende? Zwischenbilanz einer unabgeschlossenen Diskussion. In W. Helsper & R. Tippelt (Hrsg.), *Pädagogische Professionalität* (57. Beiheft der Zeitschrift für Pädagogik, S. 268–288). Weinheim: Beltz.

Hohmann, R. (2010). Der Fortbildungsbedarf von Lehrenden aus Sicht der KBE. In J. Schrader, R. Hohmann & S. Hartz (Hrsg.), *Mediengestützte Fallarbeit. Konzepte, Erfahrungen und Befunde zur Kompetenzentwicklung von Erwachsenenbildnern* (S. 9–24). Bielefeld: W. Bertelsmann.

Holler, M. (2013). Methodenbericht zur Weiterentwicklung des DGB-Index Gute Arbeit in der Erhebungsperiode 2011/2012. Zugriff am 26.10.2016 **http://inifes.de/aktuelles/methodenbericht-zur-weiterentwicklung-des-dgb-index-gute-arbeit/**

Huntemann, H. & Reichart, E. (2015). Volkshochschul-Statistik: 53. Folge, Arbeitsjahr 2014. Zugriff am 20.09.2016 **http://www.die-bonn.de/doks/2015-volkshochschule-statistik-36.pdf**

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. (Hrsg.). (2013). Befristete Beschäftigung – Aktuelle Zahlen aus dem IAB-Betriebspanel 2012. Zugriff am 27.01.2017 **http://doku.iab.de/aktuell/2013/Befristung_2012.pdf**

Kade, J. (1989). *Kursleiter und die Bildung Erwachsener. Fallstudien zur biographischen Bedeutung der Erwachsenenbildung.* Bad Heilbrunn: Klinkhardt.

Kamp, M. (2015). Mentoring als Instrument der Wissens- und Erfahrungssicherung in der Erwachsenenbildung. *Hessische Blätter für Volksbildung, 65,* 149–158.

Kil, M. & Schlutz, E. (2006). „Dienstleistung Weiterbildung". In K. Meisel & C. Schiersmann (Hrsg.), *Zukunftsfeld Weiterbildung. Standortbestimmungen für Forschung, Praxis und Politik* (S. 159–170). Bielefeld: W. Bertelsmann.

Koscheck, S. (2010). wbmonitor 2007–2009. BIBB-FDZ Daten- und Methodenberichte Nr. 4/2010. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. Zugriff am 20.09.2016 **https://metadaten.bibb.de/download/642**

Koscheck, S. (2015). Soft Skills wichtiger als formale pädagogische Qualifikationen. Anforderungskriterien beruflicher Weiterbildungsanbieter an Lehrende. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 44* (4), 14–18.

Koscheck, S. (2016a). Weiterbildungsanbieter: Ergebnisse der wbmonitor Umfrage 2015. In Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung* (S. 318–328). Bonn: Herausgeber.

Koscheck, S. (i.V.). Pädagogische Professionalität in Teilsegmenten der Weiterbildung. In R. Dobischat, A. Elias & A. Rosendahl (Hrsg.), *Das Personal in der Weiterbildung im Spannungsfeld von Professionsanspruch und Beschäftigungsrealität*. Wiesbaden: Springer VS.

Koscheck, S. & Ohly, H. (2014). 22.000 Weiterbildungsanbieter sichern flächendeckende Versorgung. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 43* (2), 4–5.

Koscheck, S. & Schmitz, N. (2015). Weiterbildungsanbieter: Ergebnisse der wbmonitor Umfrage 2014. In Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung* (S. 322–332). Bonn: Herausgeber.

Kovaleva, A., Beierlein, C., Kemper, C. J. & Rammstedt, B. (2012). Eine Kurzskala zur Messung von Kontrollüberzeugung. Die Skala Internale-Externale-Kontrollüberzeugung-4 (IE-4). Mannheim: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. Zugriff am 14.09.2016 **http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-312096**

Kraft, S. (2006). Aufgaben und Tätigkeiten von Weiterbildner/inne/n – Herausforderungen und Perspektiven einer weiteren Professionalisierung in der Weiterbildung. DIE-Reports zur Weiterbildung. Zugriff am 31.08.2016 **http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2006/kraft06_02.pdf**

Kraft, S. (2009). Berufsfeld Weiterbildung. In R. Tippelt & A. von Hippel (Hrsg.), *Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung* (3., überarbeitete und erweiterte Aufl., S. 405–426). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Kraft, S., Seitter, W. & Kollewe, L. (2009). *Professionalitätsentwicklung des Weiterbildungspersonals*. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Kraus, K. (2012). Professionalisierung und Beschäftigung in der Weiterbildung. Ein Beitrag unter besonderer Berücksichtigung Deutschlands und der Schweiz. In I. Sgier & S. Lattke (Hrsg.), *Professionalisierungsstrategien der Erwachsenenbildung in Europa. Entwicklungen und Ergebnisse aus Forschungsprojekten* (S. 35–45). Bielefeld: W. Bertelsmann.

Kuckartz, U., Dresing, T., Rädiker, S. & Stefer, C. (2008). *Qualitative Evaluation. Der Einstieg in die Praxis*. (2., aktualisierte Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Kunter, M., Klusmann, U. & Baumert, J. (2009). Professionelle Kompetenz von Mathematiklehrkräften: Das COACTIV-Modell. In O. Zlatkin-Troitschanskaia, K. Beck, D. Sembill, R. Nickolaus & R. Mulder (Hrsg.), *Lehrprofessionalität. Bedingungen, Genese, Wirkungen und ihre Messung* (S. 153–165). Weinheim: Beltz.

Kuper, H., Behringer, F. & Schrader, J. (Hrsg.). (2016). Entwicklung von Indikatoren und einer Datengewinnungsstrategie für die Weiterbildungsstatistik in Deutschland. Eine Expertise (Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Bd. 176). Bonn: BIBB. Zugriff am 21.09.2016 **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/8101**

Langemeyer, I. & Martin, A. (2014). Das Personal in der Erwachsenenbildung. Gemeinsamkeiten und Unterschiede zum Bildungs- und Dienstleistungssektor. *Hessische Blätter für Volksbildung 64*, 17–28.

Langemeyer, I. & Martin, A. (2015). „Scientification of work" as challenge to university education. In I. Langemeyer, M. Fischer & M. Pfadenhauer (Hrsg.), *Epistemic and learning cultures. Wohin sich Universitäten entwickeln* (S. 296–307). Weinheim: Beltz Juventa.

Lencer, S. & Strauch, A. (2016). Ein Kompetenzmodell für Lehrende in der Erwachsenen- und Weiterbildung. Erste Ergebnisse aus dem Projekt GRETA. *DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung, 23* (4), 40–41.

Lenk, C. (2010). *Freiberufler in der Weiterbildung. Empirische Studie am Beispiel Hessen.* Bielefeld: W. Bertelsmann.

Lenzner, T., Neuert, C., Otto, W. & Best, F. (2014). wb-Personalmonitor 2014. Kognitiver Pretest. *GESIS Projektbericht 2014/02*. Mannheim: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. Zugriff am 14.09.2016 **http://pretest.gesis.org/pdf/ProjektBericht/Pretest-Projektbericht-14-02.pdf**

Lundgreen, P. (1999). Die Feminisierung des Lehrerberufs: Segregierung der Geschlechter oder weibliche Präferenz? Kritische Auseinandersetzung mit einer These von Dagmar Hänsel. *Zeitschrift für Pädagogik, 45*, 121–135.

Mania, E. & Strauch, A. (2010). Personal in der Weiterbildung. In Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.), *Trends der Weiterbildung – DIE-Trendanalyse 2010* (S. 75–92). Bielefeld: W. Bertelsmann.

Martin, A. (i.V.). Zum Einfluss der Arbeitszeit auf Einkommen und Professionalität des Weiterbildungspersonals. In R. Dobischat, A. Elias & A. Rosendahl (Hrsg.), *Das Personal in der Weiterbildung im Spannungsfeld von Professionsanspruch und Beschäftigungsrealität*. Wiesbaden: Springer VS.

Martin, A. & Langemeyer, I. (2014). Demografie, sozioökonomischer Status und Stand der Professionalisierung – das Personal in der Weiterbildung im Vergleich. In Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.), *Trends der Weiterbildung: DIE-Trendanalyse 2014* (S. 43–67). Bielefeld: W. Bertelsmann.

Martin, A., Schömann, K., Schrader, J. & Kuper, H. (Hrsg.). (2015). Deutscher Weiterbildungsatlas. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Martin, A., Lencer, S. & Schrader, J. (Hrsg.). (2016). *Personal in der Weiterbildung: Beschäftigungsverhältnisse und Tätigkeiten – wb-personalmonitor. Abschlussbericht beim BMBF*. Bonn.

Martin, A. & Schömann, K. (2015). Das Personal in der Erwachsenenbildung im demographischen Wandel. *Hessische Blätter für Volksbildung, 65,* 126–138.

Martin, A. & Schrader, J. (2016). Deutscher Weiterbildungsatlas – Kreise und kreisfreie Städte. Ergebnisbericht. Zugriff am 27.01.2017 **http://www.die-bonn.de/doks/2016-weiterbildungsangebot-01.pdf**

Marx, C., Goeze, A., Voss, T., Hoehne, V., Klotz, V. K. & Schrader, J. (i.D.). Pädagogisch-psychologisches Wissen von Lehrkräften aus Schule und Erwachsenenbildung: Entwicklung und Erprobung eines generischen Testinstruments. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*.

Meisel, K. (2009). Professionalitätsentwicklung aus Sicht der Weiterbildungsorganisation: Ein Ausblick. In W. Seitter (Hrsg.), *Professionalitätsentwicklung in der Weiterbildung* (S. 233–246). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Mickler, R. (2009). Netzwerkmanagement: Funktionale oder professionelle Aufgabe von Weiterbildnern und Weiterbildnerinnen? In W. Seitter (Hrsg.), *Professionalitätsentwicklung der Weiterbildung* (S. 19–36). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Moraal, D. (2015). Institutionalisierung der betrieblichen Weiterbildung und Professionalität des Weiterbildungspersonals. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 44* (4), 19–22.

Nittel, D. (2000). *Von der Mission zur Profession? Stand und Perspektiven der Verberuflichung in der Erwachsenenbildung*. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Nittel, D. (2011a). Von der Profession zur sozialen Welt pädagogisch Tätiger? Vorarbeiten zu einer komparativ angelegten Empirie pädagogischer Arbeit. In W. Helsper & R. Tippelt (Hrsg.), *Pädagogische Professionalität* (57. Beiheft der Zeitschrift für Pädagogik, S. 40–59). Weinheim: Beltz.

Nittel, D. (2011b). Freiberufliche Erwachsenenbildner – eine neue Pädagogen-Generation? In T. Eckert, A. von Hippel, M. Pietraß & B. Schmidt-Hertha (Hrsg.), *Bildung der Generationen* (S. 347–359). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Nuissl, E. (2005). Professionalisierung in Europa*. REPORT Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, 28* (4), 47–56.

Nuissl, E. (2010). Ordnungsgrundsätze der Erwachsenenbildung in Deutschland. In R. Tippelt & A. von Hippel (Hrsg.), *Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung* (4., durchgesehene Aufl., S. 329–346). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Pehl, K. (2005). Die Konzeption der Volkshochschul-Statistik in der Bundesrepublik Deutschland – Ein Ansatz für eine flächendeckende nationale Weiterbildungsstatistik? Zugriff am 27.01.2017 **https://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2005/pehl05_08.pdf**

Peters, R. (2004). *Erwachsenenbildungs-Professionalität. Ansprüche und Realitäten*. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Pillemer, D. B., Krensky, L., Kleinman, S. N., Goldsmith, L. R. & White, S. H. (1991). Chapters in narratives: Evidence from oral histories of the first year in college. *Journal of Narrative and Life History, 1*, 3–14.

Pöggeler, F. (1968). Bildung in einer mündigen Gesellschaft. In C. Ritters (Hrsg.), *Theorien der Erwachsenenbildung* (S. 99–116). Weinheim: Beltz.

Prümper, J. & Richenhagen, G. (2009). Der DGB-Index „Gute Arbeit" – eine arbeitswissenschaftliche Bewertung. In Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. (Hrsg.), *Arbeit, Beschäftigungsfähigkeit und Produktivität im 21. Jahrhundert: 55. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Leibniz-Institut für Arbeitsforschung, Technische Universität Dortmund, 4. – 6. März 2009* (S. 341–344). Dortmund: GFA-Press.

Rosenbladt, B. von & Thebis, F. (2004). *Berufliche und soziale Lage von Lehrenden in der Weiterbildung. Bericht zur Pilotstudie.* Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Rosendahl, A. (2013). Beschäftigungs- und Geschäftslage(n) in der öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildung – Institutionelle Reaktionsmuster zur Kompensation von finanzierungs- und steuerungsbedingten Unsicherheiten? *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 25*. Zugriff am 28.09.2016 **http://www.bwpat.de/ausgabe25/rosendahl_bwpat25.pdf**

Rosendahl, A. (i.V.). Ökonomisierung der Weiterbildung – eine Pauschaldiagnose zur Erklärung von Geschäfts- und Einkommenslagen auf dem Prüfstand. In R. Dobischat, A. Elias & A. Rosendahl (Hrsg.), *Das Personal in der Weiterbildung im Spannungsfeld von Professionsanspruch und Beschäftigungsrealität*. Wiesbaden: Springer VS.

Sarges, W. (2000). Fragebogen zur Messung der Arbeitsmotivation: "AVEM – Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster" von U. Schaarschmidt und A. Fischer (1996). *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 44*, 38–42.

Schaarschmidt, U. & Fischer, A. W. (1997). AVEM – ein diagnostisches Instrument zur Differenzierung von Typen gesundheitsrelevanten Verhaltens und Erlebens gegenüber der Arbeit. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie, 18*, 151–163.

Schaarschmidt, U. & Fischer, A. W. (1998). Diagnostik interindividueller Unterschiede in der psychischen Gesundheit von Lehrerinnen und Lehrern. In E. Bamberg, A. Ducki & A.-M. Metz (Hrsg.), *Handbuch Betriebliche Gesundheitsförderung*. *Arbeits- und organisationspsychologische Methoden und Konzepte* (S. 375–395). *Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.*

Schaarschmidt, U. & Fischer, A. W. (2003). *AVEM – Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster. Handanweisung.* (2., überarbeitete und erweiterte Aufl.). Frankfurt am Main: Swets & Zeitlinger. (Computerform: Mödling: Schuhfried).

Schaarschmidt, U. & Fischer, A. W. (2008). *AVEM. Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster. AVEM (Standardform). AVEM-44 (Kurzform). Manual* (3., überarbeitete und erweiterte Aufl.). London: Pearson.

Schäffer, B. (2015). Personalveränderungen in Weiterbildungseinrichtungen. Generationen- oder Kohortenwechsel? *Hessische Blätter für Volksbildung, 65,* 116–125.

Scherer, A. (1987). *Freie Mitarbeiter in der Erwachsenenbildung*. Frankfurt am Main: Peter Lang.

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Schicke, H. (2012). *Organisation als Kontext der Professionalität. Beruflichkeit pädagogischer Arbeit in der Transformationsgesellschaft*. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Schiersmann, C. (2011). Professionelle Beratung im Kontext lebenslangen Lernens – Anlässe, Anbieter und Herausforderungen. In C. Kapelke & B. Ulreich (Hrsg.), *Bildungsforschung für Praktiker in der Erwachsenenbildung. Die Online-Vortragsreihe des Weiterbildung Hessen e.V.* (S. 39–50). Bielefeld: W. Bertelsmann.

Schlögel, P. & Gläser, A. (2015). Entscheidende Parameter kollektiver Professionalisierung der Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Rahmenbedingungen am „Arbeitsplatz Weiterbildung" in Österreich und Deutschland. *Magazin erwachsenenbildung.at*, *26, 03.2–03.11*. Zugriff am 27.01.2017 **http://erwachsenenbildung.at/magazin/15-26/03_schloegl_glaeser.pdf**

Schmiedel, S., Schneider, C. & Vollmar M. (2010). *Erhebung zu Weiterbildungseinrichtungen in Deutschland.* Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Schmitz, N. (i.V.). Weiterbildung als Nebenerwerb. In R. Dobischat, A. Elias & A. Rosendahl (Hrsg.), *Das Personal in der Weiterbildung im Spannungsfeld von Professionsanspruch und Beschäftigungsrealität*. Wiesbaden: Springer VS.

Schöll, I. (2005). Leiten früher und heute. Generationenwechsel an der Spitze von Einrichtungen der Weiterbildung. *DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung*, *12* (2), 33–35.

Schrader, J. (1998). Lehrende in der Weiterbildung: Bildungspolitische Positionen und empirische Befunde zum lebenslangen Lernen. In R. Brödel (Hrsg.*), Lebenslanges Lernen – lebensbegleitende Bildung* (S. 73–87). Neuwied: Luchterhand.

Schrader, J. (2010). Reproduktionskontexte der Weiterbildung. *Zeitschrift für Pädagogik, 56*, 267–284.

Schrader, J. (2011). *Struktur und Wandel der Weiterbildung*. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Schrader, J. (i.D.). Institutionelle Rahmenbedingungen, Anbieter, Angebote und Lehr-Lernprozesse der Erwachsenen- und Weiterbildung. In O. Köller, M. Hasselhorn, F. Hesse, K. Maaz, J. Schrader, H. Solga et al. (Hrsg.*), Das Bildungswesen in Deutschland. Bestand und Potenziale*. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.

Schrader, J. & Goeze, A. (i.D.). Professionelle Kompetenzen von Lehrkräften in der Erwachsenen- und Weiterbildung – Ein Rahmenmodell für Forschung, Rekrutierung und Fortbildung. *Zeitschrift für Pädagogik*.

Schrader, J. & Loreit, F. (i.V.). Professionalisierung bei Lehrkräften der Erwachsenen- und Weiterbildung: Individuelle und kollektive Perspektiven. In R. Dobischat, A. Elias & A. Rosendahl (Hrsg.), *Das Personal in der Weiterbildung im Spannungsfeld von Professionsanspruch und Beschäftigungsrealität*. Wiesbaden: Springer VS.

Schüßler, I. (2006). Erwachsenenbildung als Lerndienstleistung? Paradoxien und Herausforderungen eines Entwicklungstrends. In G. Wiesner, C. Zeuner & H. J. Forneck (Hrsg.), *Teilhabe an der Erwachsenenbildung und gesellschaftliche Modernisierung. Dokumentation der Jahrestagung 2005 der Sektion Erwachsenenbildung der DGfE* (S. 234–248). Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.

Schulenberg, W. (1972). Erwachsenenbildung als Beruf. In W. Schulenberg et al., *Zur Professionalisierung der Erwachsenenbildung* (S. 7–23). Braunschweig: Westermann.

Seidel, S., Bilger, F. & Gensicke, T. (2013). Themen der Weiterbildung. In F. Bilger, D. Gnahs, J. Hartmann & H. Kuper (Hrsg.), *Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012* (S. 125–138). Bielefeld: W. Bertelsmann.

Speck, K., Olk, T. & Stimpel, T. (2016). Auf dem Weg zu multiprofessionellen Organisationen? Die Kooperation von Sozialpädagogen und Lehrkräften im schulischen Ganztag. Empirische Befunde aus der Ganztagsforschung und dem Forschungsprojekt „Professionelle Kooperation von unterschiedlichen Berufskulturen an Ganztagsschulen" (ProKoop). In W. Helsper & R. Tippelt (Hrsg.), *Pädagogische Professionalität* (57. Beiheft der Zeitschrift für Pädagogik, S. 184–201). Weinheim: Beltz.

Stanik, T. (2016). *Beratung in der Weiterbildung als institutionelle Interaktion*. Frankfurt am Main: Peter Lang.

Statistisches Bundesamt. (Hrsg). (2006). Armut und Lebensbedingungen. Ergebnisse aus LEBEN IN EUROPA für Deutschland 2005 (Presseexemplar). Wiesbaden: Pressestelle. Zugriff am 27.01.2017 **http://ernaehrungsdenkwerkstatt.de/fileadmin/user_upload/EDWText/TextElemente/SES/Armuts-Bericht_Leben_in_Europa_-_2005_-.pdf**

Statistisches Bundesamt. (2015). Bildungsstand der Bevölkerung. Wiesbaden: Autor. Zugriff am 01.09.2016 **https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Bildungsstand/BildungsstandBevoelkerung5210002157004.pdf?__blob=publicationFile**

Statistisches Bundesamt. (2016). Lehrkräfte nach Schularten und Beschäftigungsumfang. Zugriff am 27.01.2017 **https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Schulen/Schulen.html**

Stichweh, R. (1996). Professionen in einer funktional ausdifferenzierten Gesellschaft. In A. Combe & W. Helsper (Hrsg.), *Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns* (S. 49–69). Frankfurt a. M.: Suhrkamp

Tiemann, M. (2009). Wissensintensive Berufe. *Wissenschaftliche Diskussionspapiere Heft 114*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. Zugriff am 01.09.2016 **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/id/6176**

Tietgens, H. (1972). *Leiter und pädagogischer Mitarbeiter an Volkshochschulen*. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Tietgens, H. (1988). Professionalität in der Erwachsenenbildung. *Hessische Blätter für Volksbildung, 38*, 87–94.

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2006). International standard classification of education ISCED 1997 (Neuaufl.). Montreal: UNESCO Institute for Statistics. Zugriff am 14.09.2016 **http://www.uis.unesco.org/Library/Documents/isced97-en.pdf**

Valliant, R., Dever, J. A. & Kreuter, F. (2013). *Practical tools for designing and weighting survey samples*. New York: Springer.

von Hippel, A. & Fuchs, S. (2009). Aufgaben und Tätigkeitsprofile von Weiterbildner/innen. In A. von Hippel & R. Tippelt (Hrsg.), *Fortbildung der Weiterbildner/innen. Eine Analyse der Interessen und Bedarfe aus verschiedenen Perspektiven* (S. 63–88). Weinheim: Beltz.

von Hippel, A. & Tippelt, R. (Hrsg.). (2009). *Fortbildung der Weiterbildner/innen. Eine Analyse der Interessen und Bedarfe aus verschiedenen Perspektiven*. Weinheim: Beltz.

von Hippel, A., Reich-Claassen, J. & Tippelt, R. (2008). Dozenten sichern Qualität. Teilnehmer- und adressatenorientierte Perspektiven auf Kursleitende und Mitarbeiter. *Hessische Blätter für Volksbildung, 58,* 145–156.

von Küchler, Felicitas (2005). Vorläufer und Nachfolgemodelle. Generationenwechsel bei Organisationsstrukturen in Einrichtungen der Weiterbildung. *DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung*, *12* (2), 36–38.

Voß, G. G. (2001). Auf dem Wege zum Individualberuf? Zur Beruflichkeit des Arbeitskraftunternehmers. In T. Kurtz (Hrsg.), *Aspekte des Berufs in der Moderne* (S. 287–314). Opladen: Leske + Budrich.

Weinberg, J. (2005). Die Gründer räumen die Lehrstühle. Generationenwechsel in der Wissenschaft der Erwachsenenbildung. *DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung*, *12* (2), 28–30.

Weishaupt, H. & Huth, R. (2012). *Systematisierung der Lehrerforschung und Verbesserung ihrer Datenbasis. Möglichkeiten des Mikrozensus zur Analyse der sozialen Situation der pädagogischen Berufe unter besonderer Berücksichtigung der Lehrerschaft.* Bonn: Bundesministerium für Bildungsforschung.

Wirtschafts- und Sozialforschung. (2005). *Erhebung zur beruflichen und sozialen Lage von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen. Schlussbericht*. Kerpen: Autor.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut. (2016). WSI-Tarifarchiv. Zugriff am 31.08.2016 **http://www.boeckler.de/pdf/ta_mindestloehne_aentg.pdf**

Wolter, S. C. & Denzler, S. (2003). Ökonomische Erklärungen zur Feminisierung des Lehrberufes. Akzente, 1 (4), 23–25. Zugriff am 07.09.2016 **http://www.skbf-csre.ch/fileadmin/files/pdf/portraet/sw_PHZH.pdf**

Zeuner, B., Gester, J., Fichter, M., Kreis, J. & Stöss, R. (2007). *Gewerkschaften und Rechtsextremismus*. Münster: Westfälisches Dampfboot.

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Abbildungsverzeichnis

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Tabellenverzeichnis

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Anhang

Fragebogen erste Stufe

Wir begrüßen Sie zur wb-personalmonitor Umfrage!
Ziel dieser vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Befragung ist es, aktuelle repräsentative Daten über die im Bereich der Weiterbildung tätigen Personen zu gewinnen. Wir danken Ihnen, dass Sie dazu beitragen möchten.

Ihre Angaben werden streng vertraulich behandelt und alle datenschutzrechtlichen Bestimmungen eingehalten. Die Auswertung der Daten erfolgt vollständig anonymisiert. Rückschlüsse auf bzw. die Identifikation von Personen oder Einrichtungen sind nicht möglich. Die Einrichtung, von der Sie den Teilnahmelink zu dieser Umfrage erhalten haben, wird zu keinen Zeitpunkt Einblicke in Ihre Angaben erhalten.

- Der Fragebogen besteht aus mehreren Themenblöcken. Zu Beginn jedes Themenblocks erhalten Sie eine kurze Einführung.
- Bitte beachten Sie, dass der Fragebogen nicht zwischengespeichert werden kann.
- Bitte benutzen Sie zum Navigieren ausschließlich die Felder **‚Weiter‘** und **‚Zurück‘** unter den jeweiligen fragen.
- Die Schriftgröße können Sie oben auf der rechten Bildschirmseite einstellen.

1. Fragen zur Tätigkeit in der Einrichtung, die den Fragebogenlink weitergeleitet hat

Die Fragen des ersten Themenblocks beziehen sich auf die Einrichtung, von der Sie den Link zu dieser Umfrage erhalten haben. Bitte machen Sie alle Angaben **nur in Bezug auf diese Einrichtung**, unabhängig davon, ob Sie darüber hinaus auch noch für weitere Einrichtungen tätig sind oder nicht.

Als direkt kontaktierter Inhaber antworten Sie bitte in Bezug auf Ihre eigene Einrichtung.

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Filter: Alle

1.1 Sind Sie für diese Einrichtung im Bereich der Weiterbildung tätig?

*Unter Tätigkeiten im Bereich der Weiterbildung werden **nicht nur die Durchführung oder Leitung von Veranstaltungen sondern auch alle vorbereitenden oder administrativen Tätigkeiten** verstanden, die damit verbunden sind. Dazu gehören z.B. Lehre/Training/Coaching, Management/Controlling, Verwaltung/Administration, Angebotsplanung, Teilnehmerbetreuung, Beratung, Auftragsakquise oder Öffentlichkeitsarbeit.*

Weiterbildung umfasst alle organisierten Bildungsangebote, die sich an ausgebildete oder erfahrene Erwachsene richten. Nicht gemeint sind Angebote der Erstausbildung für Personen ohne Berufserfahrung.

1 Ja

2 Nein

Filter: 1.1.1 if 1.1= empty

1.1.1 *Für die Aussagekraft der Ergebnisse dieser Umfrage ist es sehr wichtig, die Zielgruppe richtig zu bestimmen. Bitte beantworten Sie daher die Frage:*

Sind Sie für diese Einrichtung im Bereich der Weiterbildung tätig?

*Unter Tätigkeiten im Bereich der Weiterbildung werden **nicht nur die Durchführung oder Leitung von Veranstaltungen**, **sondern auch alle vorbereitenden oder administrativen Tätigkeiten** verstanden, die damit verbunden sind. Dazu gehören z.B. Lehre/Training/Coaching, Management/Controlling, Verwaltung/Administration, Angebotsplanung, Teilnehmerbetreuung, Beratung, Auftragsakquise oder Öffentlichkeitsarbeit.*

Weiterbildung umfasst alle organisierten Bildungsangebote, die sich an ausgebildete oder erfahrene Erwachsene richten. Nicht gemeint sind Angebote der Erstausbildung für Personen ohne Berufserfahrung.

1 Ja

2 Nein

Filter: 1.2 if 1.1=1| if 1.1.1=1

1.2 In welcher Form sind Sie bei dieser Einrichtung beschäftigt?

1 selbstständig als Inhaber/in, Gesellschafter/in

2 selbstständig mit Honorar-/Werkvertrag

3 angestellt

4 verbeamtet

5 geringfügig beschäftigt (bis €450,-)

6 ehrenamtlich

7 in Ausbildung

8 Bundesfreiwilligendienst/Freiwilliges Soziales Jahr

9 Praktikum

10 über Leih-/Zeitarbeit

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Filter: 1.3 if 1.2=3 | 1.2=5

1.3 Ist Ihr aktuelles Beschäftigungsverhältnis bei dieser Einrichtung befristet oder unbefristet?

1 unbefristet

2 unbefristeter Stellenanteil mit befristeter Aufstockung

3 befristet

Filter: 1.3.1 if 1.3=2

1.3.1 Welche Gesamtlaufzeit hat Ihr aktueller Aufstockungsvertrag mit dieser Einrichtung?

__________ Monate

Filter: 1.3.2 if 1.3=3

1.3.2 Welche Gesamtlaufzeit hat Ihr aktueller Arbeitsvertrag mit dieser Einrichtung?

__________ Monate

Filter: 1.4 if 1.2=3 | 1.2=4 | 1.2=7 | 1.2=8 | 1.2=9 | 1.2=10

1.4 Sind Sie für diese Einrichtung in Vollzeit oder in Teilzeit tätig?

1 Vollzeit

2 Teilzeit

Filter: 1.4.1 if 1.2=3 | 1.2=4 | 1.2=5| 1.2=7 | 1.2=8 | 1.2=9 | 1.2=10

1.4.1 Wie viele Stunden umfasst Ihre vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit für diese Einrichtung?

Geben Sie bitte die Anzahl der Stunden pro Woche an.

____

Filter: s.1.4.1 da kein Seitenumbruch

1.4.2 Und wie viele Stunden umfasst Ihre tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit für diese Einrichtung, also einschließlich möglicher Überstunden/Mehrarbeit?

Geben Sie bitte die Anzahl der Stunden pro Woche an.

____

Filter: 1.4.3 if 1.2=1

1.4.3 Wie viele Stunden umfasst Ihre durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit für diese Einrichtung?

_________ Stunden pro Woche

Filter: Alle

1.5 Manche Beschäftigte in der Weiterbildung sind für ihren Arbeit- bzw. Auftraggeber nicht nur im Bereich der Weiterbildung tätig, sondern üben auch noch Tätigkeiten in anderen Bereichen (z.B. Erstausbildung, Unternehmensberatung, Sachverständigentätigkeit, Forschung und Entwicklung) aus. Wie ist das bei Ihnen:

Üben Sie in dieser Einrichtung auch Tätigkeiten in anderen Bereichen als der Weiterbildung aus?

Unter Tätigkeiten im Bereich der Weiterbildung werden nicht nur die Durchführung oder Leitung von Veranstaltungen sondern auch alle vorbereitenden oder administrativen Tätigkeiten verstanden, die damit verbunden sind.

1 Nein

2 Ja

Filter: 1.5.1 if 1.5=2

1.5.1 Welcher Anteil Ihrer tatsächlichen Arbeitszeit für diese Einrichtung entfällt auf den Bereich der Weiterbildung?

_________%

Filter: Alle

1.5.2 Wie verteilt sich Ihre tatsächliche Arbeitszeit im Bereich der Weiterbildung für diese Einrichtung auf die folgenden Tätigkeitsfelder?

Bitte schätzen Sie den jeweiligen Anteil in %. Sobald Sie 100% erreicht haben, wird dies unten angezeigt.

1 ___% Management/Controlling

2 ___% Verwaltung/Administration

3 ___% Weiterbildungsberatung

4 ___% Durchführung von Seminaren, Veranstaltungen (Lehre/Training/Coaching etc.), inklusive Vor- und Nachbereitung

5 ___% Programmplanung/Konzeptentwicklung, Seminar-/Lehrgangsplanung

6 ___% Akquise von Maßnahmen und Projekten

7 ___% Öffentlichkeitsarbeit und Marketing

8 ___% Teilnehmerbetreuung

9 ___% Personalentwicklung/Recruiting

10 ___% Sonstiges (bitte unten angeben)

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Filter: 1.5.3 if 1.2=2 & & 1.5.2=4/≥1

1.5.3 Wie viele Stunden im Monat arbeiten Sie für diese Einrichtung?

Bitte geben Sie den Umfang ohne Vor- und Nachbereitungszeiten für Ihre Veranstaltungen an.

___Stunden pro Monat

Filter: s.1.5.3 da kein Seitenumbruch

1.5.4 Welchen Umfang haben Vor- und Nachbereitungszeiten für diese Einrichtung im Monat?

___Stunden pro Monat

Filter: s. 1.5.3 da kein Seitenumbruch

1.5.5 Wie viele Stunden im Monat würden Sie gerne für diese Einrichtung arbeiten?

Bitte geben Sie den gewünschten Umfang ohne Vor- und Nachbereitungszeiten an.

___Stunden pro Monat

Filter: 1.5.6 if 1.2=6 & 1.5.2= 4/≥1

1.5.6 Wie viele Stunden im Monat arbeiten Sie für diese Einrichtung?

Bitte geben Sie den Umfang ohne Vor- und Nachbereitungszeiten für Ihre Veranstaltungen an.

___Stunden pro Monat

Filter: s. 1.5.6 da kein Seitenumbruch

1.5.7 Welchen Umfang haben Vor- und Nachbereitungszeiten für diese Einrichtung im Monat?

___Stunden pro Monat

Filter: 1.5.8 if 1.2=2 & 1.5.2= 4/≤0

1.5.8 Wie viele Stunden im Monat arbeiten Sie für diese Einrichtung?

___Stunden pro Monat

Filter: s.1.5.8 da kein Seitenumbruch

1.5.9 Wie viele Stunden im Monat würden Sie gerne für diese Einrichtung arbeiten?

___Stunden pro Monat

Filter: 1.5.10 if 1.2=6 & 1.5.2= 4/≤0

1.5.10 Wie viele Stunden im Monat arbeiten Sie für diese Einrichtung?

___Stunden pro Monat

Filter: 1.5.11 if 1.5.2= 4/≥1

1.5.11 In welchen Themenbereichen führen Sie für diese Einrichtung Weiterbildungsveranstaltungen durch?

Bitte geben Sie hier nicht den Titel der Veranstaltungen, sondern die Themenbereiche an, also bspw.: ‚Arbeitsschutz', ‚Rhetorik', ‚Gabelstapler-Bedienung', ‚Deutsch als Fremdsprache', ‚Grundbildung', ‚Fremdsprachen (Spanisch)', ‚Rechnungsprüfung'

Bitte nutzen Sie für jeden Themenbereich ein Textfeld. Sie können bis zu 10 Themenbereiche angeben.

Filter: Alle

1.5.12 Wie sind Sie zu Ihrer aktuellen Beschäftigung in dieser Einrichtung gekommen?

Mehrfachnennung möglich

1 auf Stellenanzeige/Ausschreibung beworben
2 direkt von Einrichtung angefragt
3 Initiativbewerbung
4 über Kontakte
5 angeworben nach Teilnahme an Veranstaltung/Qualifizierungsmaßnahme
6 eigene Gründung
7 Sonstiges (bitte unten angeben)

Filter: Alle

1.6 Wann waren Sie zum ersten Mal für diese Einrichtung tätig?

Monat: drop down

Jahr: drop down

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Filter: Alle

1.7 Wie zufrieden sind Sie mit den folgenden Aspekten Ihrer Beschäftigung in dieser Einrichtung?

In dieser Einrichtung bin ich mit …	sehr zufrieden	eher zufrieden	eher unzufrieden	unzufrieden	Trifft nicht zu
1 meinem Einkommen/Honorar					
2 meinem Arbeitsvertrag					
3 meiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit					
4 meiner tatsächlichen Arbeitszeit					
5 meiner Beschäftigungssicherheit					
6 meinen Aufgaben- und Tätigkeitsfeldern					
7 meinem kollegialen Umfeld					
8 meinen eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten					
9 der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben					
10 meiner Beschäftigung insgesamt					

Filter: 1.8 if 1.2=3 | 1.2=4 | 1.2=5 | 1.2=10

1.8 Üben Sie Ihre Tätigkeit für diese Einrichtung als Haupt- oder Nebenerwerbstätigkeit aus?

1 Haupterwerbstätigkeit
2 Nebenerwerbstätigkeit

Filter: 1.8.1 if 1.2=1 | 1.2=2

1.8.1 Beziehen Sie den Hauptteil Ihrer Einnahmen aus Erwerbstätigkeit von dieser Einrichtung?

1 Ja
2 Nein

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

2. Einrichtungsübergreifende Fragen

Der nun folgende zweite Themenblock beinhaltet Fragen zu Ihrer Tätigkeit in der Weiterbildung insgesamt. Bitte beantworten Sie die Fragen in Bezug auf **alle Einrichtungen zusammengenommen**, für die Sie derzeit im Bereich der Weiterbildung tätig sind. Rechnen Sie die Einrichtung, für die Sie im ersten Themenblock Angaben gemacht haben, bitte immer mit ein.

Unter Tätigkeiten im Bereich der Weiterbildung werden nicht nur die Durchführung oder Leitung von Veranstaltungen sondern auch alle vorbereitenden oder administrativen Tätigkeiten verstanden, die damit verbunden sind.

Filter: Alle

2.1 Sind Sie neben der in Themenblock 1 abgefragten Einrichtung derzeit für weitere Einrichtungen im Bereich Weiterbildung tätig??

1 Ja

2 Nein

Filter: 2.1.1 if 2.1=1

2.1.1 Für wie viele Einrichtungen sind Sie derzeit in der Weiterbildung *insgesamt* tätig?

Aktuelle Anzahl der Einrichtungen insgesamt: ______

Filter: 2.2 if 1.8=2 & 2.1=1

2.2 Stellen die Tätigkeiten im Bereich der Weiterbildung Ihre Haupterwerbstätigkeit dar?

Bitte beantworten Sie diese Frage in Bezug auf alle Einrichtungen und ggf. weitere Auftraggeber, inklusive der Einrichtung, für die Sie Angaben im Themenblock 1 gemacht haben.

1 Ja

2 Nein

Filter: 2.3 if 1.8.1=2 & 2.1=1

2.3 Beziehen Sie aus Ihren Tätigkeiten im Bereich der Weiterbildung den Hauptteil Ihrer Einnahmen aus Erwerbstätigkeit?

Bitte beantworten Sie diese Frage in Bezug auf alle Einrichtungen und ggf. weitere Auftraggeber, inklusive der Einrichtung, für die Sie Angaben im Themenblock 1 gemacht haben.

1 Ja

2 Nein

Filter: 2.4 if 2.1=1

2.4 Mit wie vielen Wochenstunden sind Sie durchschnittlich in der Weiterbildung insgesamt tätig?

Bei Lehre auf Honorarbasis: Mit Vor- und Nachbereitungszeit. Bitte geben Sie das Gesamtvolumen Ihrer Tätigkeiten im Bereich der Weiterbildung an.

____Stunden/Woche

Filter: Alle

2.5 In welchem Jahr waren Sie zum ersten Mal in der Weiterbildung insgesamt tätig?

Jahr: drop down

Filter: 2.5.1 if 1.2=1 |if 1.2=2

2.5.1 Und in welchem Jahr waren Sie erstmals selbstständig/auf Honorarbasis in der Weiterbildung tätig?

Jahr: drop down

Filter: 2.5.2 if 1.2≠1 & 1.2≠2 & 2.1=1

2.5.2 Falls Sie auch selbstständig oder auf Honorarbasis in der Weiterbildung tätig sind: Bitte geben Sie das Jahr an, in dem Sie erstmals selbstständig/auf Honorarbasis in der Weiterbildung tätig waren.

Jahr: drop down

2.b) Erwerbsstatus außerhalb der Weiterbildung

Die folgenden Fragen beziehen sich auf Ihren Erwerbsstatus außerhalb der Weiterbildung. Bitte machen Sie alle Angaben ausschließlich **in Bezug auf Ihre Erwerbstätigkeit bzw. Nicht-Erwerbstätigkeit, der Sie außerhalb des Weiterbildungsbereichs nachgehen**. Angaben zu Ihrer Tätigkeit im Bereich der Weiterbildung lassen Sie bitte unberücksichtigt.

Filter: 2.6 if 1.8=2 & 2.1=2

2.6 Gehen Sie einer Haupterwerbstätigkeit außerhalb der Weiterbildung nach?

1 Ja

2 Nein

Filter: 2.6.1 if 2.2=2

2.6.1 Gehen Sie einer Haupterwerbstätigkeit außerhalb der Weiterbildung nach?

1 Ja

2 Nein

Filter: 2.6.2 if 2.3=2

2.6.2 Gehen Sie einer Haupterwerbstätigkeit außerhalb der Weiterbildung nach?

1 Ja

2 Nein

Filter: 2.6.3 if 1.8.1=2 & 2.1= 2

2.6.3 Gehen Sie einer Haupterwerbstätigkeit außerhalb der Weiterbildung nach?

1 Ja

2 Nein

Filter: 2.6.4 if 2.6=1 | 2.6.1=1 | 2.6.2=1 | 2.6.3=1

2.6.4 Sind Sie in Ihrer Haupterwerbstätigkeit außerhalb der Weiterbildung …

1 Angestellte/r

2 Beamter/Beamtin

3 Selbstständig mit Angestellten

4 Selbstständig ohne Angestellte

5 Auszubildende/r

6 Praktikant/in

7 In Altersteilzeit

8 Sonstiges

Filter: 2.6.5 if 2.6=1 | 2.6.1=1 | 2.6.2=1 | 2.6.3=1

2.6.5 Welche berufliche Tätigkeit üben Sie derzeit außerhalb der Weiterbildung aus?

Bitte geben Sie die genaue Tätigkeitsbezeichnung an, also z.B. nicht ‚kaufmännische Angestellte' sondern: ‚Speditionskauffrau', nicht ‚Arbeiter', sondern: ‚Maschinenschlosser'. Wenn Sie Beamter/Beamtin sind, geben Sie bitte Ihre Amtsbezeichnung an, also z.B. ‚Studienrat'. Wenn Sie Auszubildende/r sind, geben Sie bitte Ihren Ausbildungsberuf an.

Derzeit ausgeübter Beruf: ______________________________

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Filter: s. 2.6.5 da kein Seitenumbruch

2.6.6 In welchem Wirtschaftszweig, welcher Branche bzw. welchem Dienstleistungsbereich sind Sie außerhalb der Weiterbildung tätig?

Bitte geben Sie die genaue Bezeichnung an, z.B. nicht ‚Industrie', sondern ‚Elektroindustrie', nicht ‚Handel', sondern ‚Einzelhandel', nicht ‚öffentlicher Dienst', sondern ‚Krankenhaus'

Wirtschaftszweig/Branche/Dienstleistungsbereich: _________

Filter: 2.6.8 if 2.6=2 | 2.6.1=2 | 2.6.2=2 | 2.6.3=2

2.6.8 Sind Sie abgesehen von Ihrer Nebenerwerbstätigkeit in der Weiterbildung …

1 derzeit arbeitslos
2 derzeit Hausfrau/-mann
3 Schüler/in oder Student/in
4 in Altersteilzeit
5 im Ruhestand
6 Sonstiges (bitte unten angeben)

3. Ökonomische und sozio-demografische Angaben

Der letzte nun folgende Themenblock umfasst einige grundlegende sozio-demografische Fragen, die für die Analyse der Umfrageergebnisse wichtig sind. Bitte machen Sie **Angaben in Bezug auf Ihre eigene Person.**

Filter: Alle

3.1 Bitte geben Sie Ihr monatliches Brutto- und Nettoeinkommen an, das Sie aus Ihrer *Weiterbildungstätigkeit insgesamt* beziehen.

Bei dieser Frage geht es darum, Beschäftigte im Bereich der Weiterbildung nach z.B. hohen, mittleren oder niedrigen Einkommensgruppen auswerten zu können. Sie können sicher sein, dass Ihre Angaben anonym behandelt und ausgewertet werden.

Monatliches Brutto: _____ Euro

Monatliches Netto: _____ Euro

Filter: 3.1.1 if 3.1/brutto=empty

3.1.1 Das Bruttoeinkommen ist eine wichtige Information für diese Studie. Ihre Angaben werden anonym behandelt.

Würden Sie das monatliche Bruttoeinkommen aus Ihrer Weiterbildungstätigkeit denn einer der folgenden Kategorien zuordnen?

1 bis € 450
2 € 451–€ 850
3 € 851–€ 1.250
4 € 1.251–€ 1.750
5 € 1.75–€ 2.250
6 € 2.25–€ 2.750
7 € 2.751–€ 3.250
8 € 3.251–€ 3.750
9 € 3.75–€ 4.250
10 €4.251–€5.250
11 € 5.251–€ 7.250
12 € 7.251 und mehr

Filter: Alle

3.2 Welchen höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss haben Sie?

1 keinen allgemeinbildenden Schulabschluss
2 Hauptschulabschluss/Volksschulabschluss
3 Realschulabschluss/Mittlere Reife
4 Polytechnische Oberschule der DDR
5 Fachhochschulreife, Abschluss einer Fachoberschule
6 Allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife (Abitur)
7 Einen anderen Schulabschluss (bitte unten angeben)

Filter: Alle

3.2.1 Welchen beruflichen Ausbildungsabschluss haben Sie?

Mehrfachnennung möglich

1 keinen beruflichen Abschluss
2 Beruflich-betriebliche Berufsausbildung (Lehre)
3 Beruflich-schulische Ausbildung (Berufsfachschule, Handelsschule, Vorbereitungsdienst für den mittleren Dienst in der öffentlichen Verwaltung) abgeschlossen
4 Ausbildung an einer Fachschule der DDR abgeschlossen
5 Ausbildung an einer Fach-, Meister-, Technikerschule, Berufs- oder Fachakademie abgeschlossen
6 Fachhochschulabschluss (z.B. Bachelor, Diplom, Master)
7 Universitätsabschluss (z.B. Bachelor, Diplom, Magister, Staatsexamen, Master)
8 Promotion
9 Studium ohne Abschluss beendet
10 Einen anderen Ausbildungsabschluss (bitte unten angeben)

Filter: 3.2.2 if 3.2.1=6 | if 3.2.1=7 | if 3.2.1=8

3.2.2 Haben Sie ein pädagogisches bzw. erziehungswissenschaftliches Studium abgeschlossen?

1 Ja
2 Ja, im Neben-/Beifach
3 Nein

Filter: 3.2.3 if 3.2.2=1

3.2.3 Bitte geben Sie die genaue Bezeichnung Ihre abgeschlossenen pädagogischen/ erziehungswissenschaftlichen Studiengangs an:

____

Filter: 3.2.4 if 3.2.2=2 | 3.2.2=3

3.2.4 In welchem Studienfach/Studiengang haben Sie Ihren Abschluss erworben?

____

Filter: 3.2.5 if 3.2.1=2 | if 3.2.1=3 | if 3.2.1=4 | if 3.2.1=5 | if 3.2.1=10

3.2.5 In welcher Fachrichtung haben sie Ihren beruflichen Ausbildungsabschluss erworben?

Ausbildungsfachrichtungen können bspw. sein: ‚Buchhaltung', ‚chemische Verfahrens-technik', ‚Mechanik'.

____

Filter: 3.2.6. if 3.2.1=9

3.2.6 Welches Studienfach/Welchen Studiengang haben Sie bis zum Abbruch Ihres Studiums belegt?

____

Filter: Alle

3.3 Sind Sie …

1 männlich

2 weiblich

Filter: Alle

3.4 In welchem Jahr sind Sie geboren?

Jahr: drop down

Filter: Alle

3.5 In welcher Region leben Sie?

Postleitzahl: ____________

Filter: 3.5.1 if 3.5=empty

3.5.1 Um die regionale Verteilung nachvollziehen zu können, wäre es gut, wenn Sie zumindest die ersten beiden Ziffern Ihrer Postleitzahl angeben würden:

PLZ-Region: ____________

Filter: Alle

3.6 Wenn Sie noch einmal am Anfang Ihrer beruflichen Laufbahn stünden: Würden Sie sich wieder für die Weiterbildung entscheiden?

Ganz bestimmt ++ (7-stufig) -- auf keinen Fall

1 Weiß nicht

Filter: Alle

3.7 Um vertiefende Kenntnisse über die Beschäftigungssituation und Lebensbedingungen des Personals in der Weiterbildung zu gewinnen sowie um Entwicklungen und Veränderungen abzubilden möchten wir Sie gerne dafür gewinnen, an weiteren Befragungswellen teilzunehmen. Eine erste Folgebefragung, welche insbesondere die Themen Arbeitsbelastung, Erwerbsbiographie und das eigene Weiterbildungsverhalten zum Gegenstand hat, ist bereits für diesen Herbst vorgesehen.

Auch bei Folgebefragungen werden Ihre Daten natürlich absolut vertraulich und nur anonymisiert ausgewertet. Selbstverständlich können Sie die Teilnahme an Folgebefragungen jederzeit beenden.

Über Ergebnisse werden wir Sie natürlich gerne informieren.

Sind Sie damit einverstanden, für Folgebefragungen kontaktiert zu werden?

1 Ja

2 Nein

Filter:

3.7.1 Bitte geben Sie Ihre (private) Email-Adresse an und stimmen Sie der Verwendung für Folgebefragungen zu.

Wir garantieren Ihnen, dass Ihre Email-Adresse ausschließlich zur Kontaktierung für Folgebefragungen und für die Zusendung von deren Ergebnissen verwendet wird. Ihre E-Mail-Adresse wird nicht an Dritte weitergegeben.

Ihre Email-Adresse: ______________________________

1 Ja, ich bin damit einverstanden, dass ich unter dieser Email-Adresse für Folgebefragungen kontaktiert werde.

Die folgenden beiden Fragen dienen der Identifizierung von Doppel- und Mehrfachteilnahmen an dieser Umfrage, die aus der verbreiteten Mehrfachbeschäftigung in der Weiterbildung resultieren können.

Mit der Beantwortung dieser Fragen tragen Sie zu einer schnelleren und sichereren Datenkontrolle bzw. Datenaufbereitung bei.

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Filter: Alle

3.8 In welcher Straße haben Sie als Kind gewohnt?

____

Filter: Alle

3.9 Haben sie den Fragebogen bereits über den Zugangslink von einer anderen Einrichtung, für die Sie tätig sind, ausgefüllt und abgeschlossen?

1 Nein

2 Ja

Filter: 3.9.1 if 1.1=1 | 1.1.1=1

3.9.1 Nicht Zielgruppe

Leider gehören Sie nicht zur Zielgruppe dieser Befragung.

Sofern Sie grundsätzlich nicht im Bereich der Weiterbildung tätig sind, bedanken wir uns herzlich für Ihr Interesse an der Umfrage!

Sollten Sie zwar im Bereich der Weiterbildung tätig sein, nicht jedoch für die konkrete Einrichtung, der dieser Teilnahmelink zugeordnet ist (siehe Einladungsmail), dann haben Sie Zugang zu einem Teilnahmelink erhalten, der aus methodischen Gründen nicht für Sie bestimmt ist. Um an der wb-personalmonitor Umfrage teilzunehmen, ***erkundigen Sie sich bitte bei Ihrem eigenen Arbeit-/Auftraggeber nach dem Teilnahmelink.***

Warum einrichtungsspezifische Teilnahmelinks? *Um das Personal in der Weiterbildung für die Befragung zu erreichen, haben die Arbeit- bzw. Auftraggeber ausschließlich für ihr eigenes Personal generierte Teilnahmelinks erhalten. Dies dient u.a. dem Zweck, in der Datenanalyse des Weiterbildungspersonals unterschiedliche Rahmenbedingungen der Arbeitgeber berücksichtigen zu können. Bitte haben Sie Verständnis, dass Ihre Umfrageteilnahme über den Teilnahmelink dieser Einrichtung, für die Sie nicht tätig sind, zu Datenverzerrungen führen und daher nicht sinnvoll ist.*

Weitere Informationen finden Sie unter **www.wbpersonalmonitor.de**

4. Ende

Vielen Dank für Ihre Teilnahme am wb-personalmonitor!

Ihre Angaben wurden gespeichert. Sie können das Browserfenster jetzt schließen.

Fragebogen zweite Stufe

Erste Seite

Wir begrüßen Sie zur zweiten Befragung des wb-personalmonitor!

Ziel dieser zweiten Befragung des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Forschungsprojektes wb-personalmonitor ist es, vertiefende Kenntnisse über im Bereich der Weiterbildung tätige Personen zu gewinnen. Wir danken Ihnen vielmals für Ihre Bereitschaft, hierzu einen Beitrag zu leisten.

Ihre Angaben werden streng vertraulich behandelt und alle datenschutzrechtlichen Bestimmungen eingehalten. Die Auswertung der Daten erfolgt vollständig anonymisiert. Rückschlüsse auf bzw. die Identifikation von Personen sind nicht möglich.

- Der Fragebogen besteht aus mehreren, jeweils gekennzeichneten Themenblöcken. Aufgrund der Filterführung des Fragebogens können sich Sprünge in der Nummerierung ergeben.
- Das Ausfüllen des Fragebogens kann über die Funktion ‚Fragebogen speichern‘ unterbrochen werden. Indem Sie Ihren Fragebogenlink zu einem späteren Zeitpunkt erneut aufrufen, können Sie die Befragung fortsetzen.
- Bitte nutzen Sie zum Navigieren ausschließlich ‚Weiter‘ und ‚Zurück‘ unter den Fragen.
- Die Textgröße können Sie auf der Bildschirmseite oben rechts einstellen.
- Nach Absenden des Fragebogens haben Sie die Möglichkeit, Ihren ausgefüllten Fragebogen als PDF zu speichern.

1. Einstiege in die Weiterbildung

Zu Beginn dieser Befragung geht es um Ihren Einstieg in den Weiterbildungsbereich.

Filter: Alle

1.1 Bitte denken Sie an Ihre erste Tätigkeit in der Weiterbildung zurück: In welcher Form haben Sie diese Tätigkeit ausgeübt?

Unter Tätigkeiten im Bereich der Weiterbildung werden ***nicht nur die Durchführung oder Leitung von Veranstaltungen, sondern auch alle vorbereitenden oder administrativen Tätigkeiten*** *verstanden, die damit verbunden sind. Dazu gehören z.B. Lehre/Training/Coaching, Management/Controlling, Verwaltung/Administration, Angebotsplanung, Teilnehmerbetreuung, Beratung, Auftragsakquise oder Öffentlichkeitsarbeit.*

Weiterbildung umfasst alle organisierten Bildungsangebote, die sich an ausgebildete oder erfahrene Erwachsene richten. Nicht gemeint sind Angebote der Erstausbildung für Personen ohne Berufserfahrung.

i0201
1 Selbständig als Inhaber/in, Gesellschafter/in
2 Selbständig mit Honorar-/Werkvertrag
3 Angestellt
4 Verbeamtet
5 Geringfügig beschäftigt (bis €450,-)
6 Ehrenamtlich
7 In Ausbildung
8 Zivildienst, Bundesfreiwilligendienst, Freiwilliges Soziales Jahr
9 Praktikum
10 Über Leih-/Zeitarbeit

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Filter: 1.2 if 1.1≠6 (Nur wenn nicht ehrenamtlich in erster Tätigkeit)

1.2 Welchen Erwerbsstatus hatten Sie zuletzt inne, bevor Sie Ihre erste Tätigkeit in der Weiterbildung aufgenommen haben?

i0301
1 Erwerbstätig
2 In Ausbildung
3 Schüler/in, Student/in, Praktikantin
4 Arbeitslos/Arbeitssuchend
5 In Elternzeit
6 Hausfrau/-mann
7 In Altersteilzeit
8 Im Ruhestand

Filter: 1.3 if 1.1=6 (Nur falls ehrenamtlich in erster Tätigkeit)

1.3 Welchen Erwerbsstatus hatten Sie inne, als Sie Ihre erste ehrenamtliche Tätigkeit in der Weiterbildung aufgenommen haben?

i0401
1 Erwerbstätig
2 In Ausbildung
3 Schüler/in, Student/in, Praktikantin
4 Arbeitslos/Arbeitssuchend
5 In Elternzeit
6 Hausfrau/-mann
7 In Altersteilzeit
8 Im Ruhestand

Filter: 1.3.1 if 1.2=4 (nur falls nicht ehrenamtlich in erster Tätigkeit und arbeitslos als letzter Status vor 1. WB-Tätigkeit))

1.3.1 Wie lange dauerte die Phase Ihrer Arbeitslosigkeit, bis Sie Ihre erste Tätigkeit in der Weiterbildung aufgenommen haben?

Bitte geben Sie die Dauer der Arbeitslosigkeit in Monaten an.

i050101 Monate: __________

Filter: 1.3.2 if 1.2≠1 | 1.3≠1 (nur falls nicht erwerbstätig als letzter Status vor 1. WB-Tätigkeit)

1.3.2 Waren Sie vor Beginn Ihrer ersten Tätigkeit in der Weiterbildung jemals in einem anderen Bereich erwerbstätig?

Mit Erwerbstätigkeit ist eine regelmäßige Tätigkeitsausübung gegen Entgelt gemeint (keine kurzzeitigen Ferien- oder Gelegenheitsjobs)

1 Ja
i0601 2 Nein

Filter: 1.4 if 1.3.2=1 | 1.2=1 | 1.3=1 (nur falls jemals erwerbstätig vor Beginn der 1. Tätigkeit in Weiterbildung oder letzter Status vor Beginn der 1. Tätigkeit in WB=erwerbstätig oder Status zu Beginn der ersten ehrenamtlichen Tätigkeit in WB=erwerbstätig)

1.4 In welchem Beruf waren Sie vor Beginn Ihrer ersten Tätigkeit in der Weiterbildung zuletzt erwerbstätig?

Bitte geben Sie die genaue Tätigkeitsbezeichnung an, also z.B. nicht ‚kaufmännische Angestellte' sondern: ‚Speditionskauffrau', nicht ‚Arbeiter', sondern: ‚Maschinenschlosser'. Wenn Sie Beamter/Beamtin waren, geben Sie bitte Ihre Amtsbezeichnung an, also z.B. ‚Studienrat'. Wenn Sie Auszubildende/r waren, geben Sie bitte Ihren Ausbildungsberuf an.

i070101 Zuletzt ausgeübter Beruf: ______________________________

Filter: s. 1.4 da kein Seitenumbruch

1.5 In welchem Wirtschaftszweig waren Sie vor Beginn Ihrer ersten Tätigkeit in der Weiterbildung zuletzt erwerbstätig?

Bitte geben Sie die genaue Bezeichnung an, z.B. nicht 'Industrie', sondern 'Elektroindustrie', nicht 'Handel', sondern 'Einzelhandel', nicht 'öffentlicher Dienst', sondern 'Krankenhaus'.

i080101 Wirtschaftszweig/Branche/Dienstleistungsbereich: ______________________________

Filter: 1.6 if 1.3.2=1 | 1.2=1 | 1.3=1 (nur falls jemals erwerbstätig vor Beginn der 1. Tätigkeit in Weiterbildung oder letzter Status vor Beginn der 1. Tätigkeit in WB=erwerbstätig oder Status zu Beginn der ersten ehrenamtlichen Tätigkeit in WB=erwerbstätig)

1.6 In welcher Form waren Sie vor Ihrer ersten Tätigkeit in der Weiterbildung zuletzt erwerbstätig?

i0901
1 Angestellt
2 Verbeamtet
3 Selbständig mit Angestellten
4 Selbständig ohne Angestellte
5 In Ausbildung
6 In Altersteilzeit
7 Sonstiges, und zwar: ______________________________

Filter: 1.7 1.3.2=1 | 1.2=1 | 1.3=1 (nur falls jemals erwerbstätig vor Beginn der 1. Tätigkeit in Weiterbildung oder letzter Status vor Beginn der 1. Tätigkeit in WB=erwerbstätig oder Status zu Beginn der ersten ehrenamtlichen Tätigkeit in WB=erwerbstätig)

1.7 In welchem Umfang waren Sie vor Ihrer ersten Tätigkeit in der Weiterbildung zuletzt erwerbstätig?

i1001
1 Vollzeit
2 Teilzeit

Filter: 1.8 if 1.6=1 | 1.6=7 (nur falls angestellt oder ‚Sonstiges')

1.8 Waren Sie vor Ihrer ersten Tätigkeit in der Weiterbildung zuletzt befristet oder unbefristet beschäftigt?

i1101
1 Befristet
2 Unbefristet

Filter: Alle

1.9 Aus welchen Gründen haben Sie sich damals für Ihre erste Tätigkeit im Bereich Weiterbildung entschieden?

Bitte geben Sie für jede der folgenden Aussagen an, inwieweit diese auf Sie zutrifft.

		Trifft überhaupt nicht zu	Trifft eher nicht zu	Teils-teils	Trifft eher zu	Trifft völlig zu
i120101	Die Tätigkeit im Bereich der Weiterbildung entsprach meinem Berufswunsch.	1	2	3	4	5
i120201	Ich wollte den Beruf wechseln.	1	2	3	4	5
i120301	Ich wollte die Branche wechseln.	1	2	3	4	5
i120401	In meinem Wunschberuf habe ich keine Beschäftigung gefunden.	1	2	3	4	5
i120501	Ich wollte meine finanzielle Situation verbessern.	1	2	3	4	5
i120601	Ich wollte meine berufliche Situation verbessern.	1	2	3	4	5
i120701	Ich wollte meine beruflichen Kenntnisse und Erfahrungen weitergeben.	1	2	3	4	5
i120801	Ich wollte anderen Menschen helfen.	1	2	3	4	5
i120901	Die Tätigkeit passte zu meiner Lebensplanung.	1	2	3	4	5
i121001	Ich wollte mich selbstständig machen.	1	2	3	4	5
i121101	Es mangelte mir an Alternativen.	1	2	3	4	5
i121201	Mir bot sich eine zufällige Gelegenheit.	1	2	3	4	5
i121301	Sonstiges:					

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Filter: Alle

1.10 Wie sind Sie zu Ihrer ersten Tätigkeit in der Weiterbildung gekommen?

Bitte geben Sie alles Zutreffende an.

i130101 1 Auf Stellenanzeige/Ausschreibung beworben
i130102 2 Direkt von Einrichtung angefragt
i130103 3 Über eine Initiativbewerbung
i130104 4 Über Kontakte
i130105 5 Angeworben nach Teilnahme an Veranstaltung/Qualifizierungsmaßnahme
i130106 6 Eigene Gründung
i130107 7 Vermittlung durch die Arbeitsagentur/Jobcenter
i130108 8 Nach Ausbildung/Trainee übernommen
i130109 9 Im Anschluss an ein Praktikum
i130110 10 Sonstiges (bitte angeben):

2. Ihre aktuelle Tätigkeit

Im Folgenden geht es um die **derzeit** von Ihnen ausgeübte Tätigkeit in der Weiterbildung. Dazu zählt auch ehrenamtliche Tätigkeit.

Filter: Alle

2.1 Viele Beschäftigte in der Weiterbildung sind für mehrere Weiterbildungseinrichtungen tätig. Wie ist das bei Ihnen: Sind Sie derzeit für mehrere Weiterbildungseinrichtungen tätig?

i1501 1 Ja, für mehrere Weiterbildungseinrichtungen
2 Nein, nur für eine Weiterbildungseinrichtung

Filter: Alle

2.2 In welcher Form bzw. in welchen Formen sind Sie derzeit in der Weiterbildung tätig?

Bitte geben Sie alles Zutreffende an.

i160101 1 (1) Selbständig als Inhaber/in, Gesellschafter/in
i160102 1 (2) Selbständig mit Honorar-/Werkvertrag
i160103 1 (3) Angestellt
i160104 1 (4) Verbeamtet
i160105 1 (5) Geringfügig beschäftigt (bis €450,-)
i160106 1 (6) Ehrenamtlich
i160107 1 (7) In Ausbildung
i160108 1 (8) Bundesfreiwilligendienst/Freiwilliges Soziales Jahr
i160109 1 (9) Praktikum
i160110 1 (10) Über Leih-/Zeitarbeit

Filter: 2.2.1 if 2.2=1 (nur falls Selbstständig als Inhaber/in, Gesellschafter/in)

2.2.1 Beschäftigen Sie in Ihrer Weiterbildungseinrichtung sozialversicherungspflichtige Angestellte?

i1701 1 Ja

2 Nein

Filter: 2.2.2 if 2.2= mindestens eine der folgenden Formen: Selbstständig als Inhaber, Selbstständig mit Honorarvertrag, Angestellt, Verbeamtet, geringfügig beschäftigt, über Leih-/Zeitarbeit

2.2.2 Stellen die Tätigkeiten im Bereich der Weiterbildung Ihre Haupterwerbstätigkeit dar?

i1801 1 Ja

2 Nein

Filter: 2.2.3 if 2.2≠1 & 2.2=2 & 2.2.2=1 (Nur falls (u.a). selbstständig als Honorarkraft, aber nicht Inhaber/Gesellschafter und Tätigkeit in WB=Haupterwerb)

2.2.3 Beschäftigen Sie, um Ihre selbständige Tätigkeit im Bereich Weiterbildung auszuüben, sozialversicherungspflichtige Angestellte?

i1901 1 Ja

2 Nein

Filter: 2.2.4 if 2.2=2 & 2.2≅1 (Nur falls (u.a.) Honorarkraft aber nicht Selbstständig als Inhaber/Gesellschafter)

2.2.4 Bieten Sie, zusätzlich zu Ihrer Tätigkeit für Weiterbildungseinrichtungen, auch ein eigenes Angebot auf dem Weiterbildungsmarkt an?

i2001 1 Ja

2 Nein

Im Folgenden interessiert uns der Umfang Ihrer Tätigkeit im Bereich der Weiterbildung.

Bitte geben Sie für jede Beschäftigungsform, in der Sie derzeit tätig sind, separat den Umfang Ihrer Tätigkeit im Bereich der Weiterbildung an.

Unter Tätigkeiten im Bereich der Weiterbildung werden ***nicht nur die Durchführung oder Leitung von Veranstaltungen, sondern auch alle vorbereitenden oder administrativen Tätigkeiten*** verstanden, die damit verbunden sind. Dazu gehören z.B. Lehre/Training/Coaching, Management/Controlling, Verwaltung/Administration, Angebotsplanung, Teilnehmerbetreuung, Beratung, Auftragsakquise oder Öffentlichkeitsarbeit.

Filter: 2.3 if 2.2=1 (Nur falls (u.a.) selbstständiger Inhaber/Gesellschafter)

2.3 Wie viele Stunden umfasst Ihre durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit als *selbständige/r Inhaber/in bzw. Gesellschafter/in* in der Weiterbildung?

Sofern Sie als selbständige/r Inhaber/in bzw. Gesellschafter/in auch in anderen Arbeitsfeldern tätig sind, geben Sie bitte nur das Volumen an, das Weiterbildungstätigkeiten umfasst.

i210101 Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit als selbständige/r Inhaber/in bzw. Gesellschafter/in: ______ Stunden/Woche

Filter: s. 2.3 da kein Seitenumbruch

2.3.1 Wie viele Stunden pro Woche würden Sie gerne durchschnittlich als *selbständige/r Inhaber/in bzw. Gesellschafter/in* in der Weiterbildung arbeiten?

Sofern Sie als selbständige/r Inhaber/in bzw. Gesellschafter/in auch in anderen Arbeitsfeldern tätig sind, geben Sie bitte nur das Volumen an, das Sie gerne im Bereich der Weiterbildung tätig sein möchten.

i220101 Gewünschte durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit als selbständige/r Inhaber/in bzw. Gesellschafter/in: ______ Stunden/Woche

Filter: 2.4 if 2.2=2 (nur falls (u.a.) selbstständig mit Honorar-/Werkvertrag)

2.4 Wie viele Stunden umfasst Ihre durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit auf *selbständiger Honorar-/Werkvertragsbasis* in der Weiterbildung?

Sofern Sie lehrtätig sind: Geben Sie bitte den Umfang für Vor- und Nachbereitungszeit gesondert an.

Sofern Sie auf selbständiger Honorar-/Werkvertragsbasis auch in anderen Arbeitsfeldern tätig sind, geben Sie bitte nur das Volumen an, das Weiterbildungstätigkeiten umfasst.

i230101 Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit auf selbstständiger Honorar-/Werkvertragsbasis (OHNE Vor- und Nachbereitungszeit): _____ Stunden/Woche

i230102 Durchschnittlicher wöchentlicher Umfang an Vor- und Nachbereitungszeit bei Lehrtätigkeit auf selbständiger Honorar-/Werkvertragsbasis: ____________Stunden/Woche

i230201 1 Ich bin auf selbständiger Honorar-/Werkvertragsbasis nicht lehrtätig.

Filter: s. 2.4 da kein Seitenumbruch

2.4.1 Wie viele Stunden pro Woche würden Sie gerne auf *selbständiger Honorar-/Werkvertragsbasis* in der Weiterbildung arbeiten?

Sofern Sie lehrtätig sind: Geben Sie bitte den gewünschten Umfang OHNE Vor- und Nachbereitungszeiten an.

Sofern Sie auf selbständiger Honorar-/Werkvertragsbasis auch in anderen Arbeitsfeldern tätig sind, geben Sie bitte nur das Volumen an, das Sie gerne im Bereich der Weiterbildung tätig sein möchten.

i240101 Gewünschte durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit auf Honorar-/Werkvertragsbasis (OHNE Vor- und Nachbereitungszeit): ______ Stunden/Woche

Filter: 2.5 if 2.2=3 (Nur falls (u.a.) angestellt)

2.5 Wie viele Stunden umfasst Ihre vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit für Ihr *Angestelltenverhältnis* in der Weiterbildung?

Sofern Sie in Ihrem Angestelltenverhältnis auch in anderen Arbeitsfeldern tätig sind, geben Sie bitte nur das Volumen an, das für Weiterbildungstätigkeiten vereinbart ist.

i250101 Vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit für Ihr Angestelltenverhältnis: ______ Stunden/Woche

Filter: s. 2.5 da kein Seitenumbruch

2.5.2 Wie viele Stunden würden Sie gerne durchschnittlich pro Woche im *Angestelltenverhältnis* in der Weiterbildung arbeiten?

Sofern Sie in Ihrem Angestelltenverhältnis auch in anderen Arbeitsfeldern tätig sind, geben Sie bitte nur das Volumen an, das Sie gerne im Bereich der Weiterbildung tätig sein möchten.

i270101 Gewünschte durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit für Ihr Angestelltenverhältnis: ______ Stunden/Woche

Filter: 2.6 if 2.2=4 (nur falls u.a. verbeamtet)

2.6 Wie viele Stunden umfasst Ihre vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit als *Beamter/Beamtin* in der Weiterbildung?

Sofern Sie als Beamter/Beamtin auch in anderen Arbeitsfeldern tätig sind, geben Sie bitte nur das Volumen an, das für Weiterbildungstätigkeiten vereinbart ist.

i280101 Vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit als Beamter/Beamtin: ______ Stunden/Woche

Filter: s. 2.6 da kein Seitenumbruch

2.6.1 **Und wie viele Stunden umfasst Ihre tatsächliche durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit als *Beamter/Beamtin* in der Weiterbildung, also einschließlich möglicher Überstunden/Mehrarbeit?**

Sofern Sie als Beamter/Beamtin auch in anderen Arbeitsfeldern tätig sind, geben Sie bitte nur das Volumen an, das Weiterbildungstätigkeiten umfasst.

i290101 Tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit als Beamter/Beamtin: ______ Stunden/Woche

Filter: s. 2.6 da kein Seitenumbruch

2.6.2 **Wie viele Stunden würden Sie gerne als *Beamter/Beamtin* durchschnittlich pro Woche in der Weiterbildung arbeiten?**

Sofern Sie als Beamter/Beamtin auch in anderen Arbeitsfeldern tätig sind, geben Sie bitte nur das Volumen an, das für Weiterbildungstätigkeiten vereinbart ist.

i300101 Gewünschte durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit als Beamter/Beamtin: ______ Stunden/Woche

Filter: 2.7 if 2.2=5 (nur falls u.a. geringfügig beschäftigt)

2.7 **Wie viele Stunden umfasst Ihre vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit Ihrer *geringfügigen Beschäftigung* in der Weiterbildung?**

Sofern Sie als geringfügig Beschäftigte/r auch in anderen Arbeitsfeldern tätig sind, geben Sie bitte nur das Volumen an, das für Weiterbildungstätigkeiten vereinbart ist.

i310101 Vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit für Ihre geringfügige Beschäftigung: ______ Stunden/Woche

Filter: s. 2.7 da kein Seitenumbruch

2.7.1 **Und wie viele Stunden umfasst Ihre tatsächliche durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit Ihrer *geringfügigen Beschäftigung* in der Weiterbildung, also einschließlich möglicher Überstunden/Mehrarbeit?**

Sofern Sie als geringfügig Beschäftigte/r auch in anderen Arbeitsfeldern tätig sind, geben Sie bitte nur das Volumen an, das Weiterbildungstätigkeiten umfasst.

i320101 Tatsächliche durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit für Ihre geringfügige Beschäftigung: ______ Stunden/Woche

Filter: s.2.7 da kein Seitenumbruch

2.7.2 **Wie viele Stunden würden Sie gerne durchschnittlich pro Woche *geringfügig beschäftigt* in der Weiterbildung arbeiten?**

Sofern Sie als geringfügig Beschäftigte/r auch in anderen Arbeitsfeldern tätig sind, geben Sie bitte nur das Volumen an, das Sie gerne im Bereich der Weiterbildung tätig sein möchten.

i330101 Gewünschte durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit für Ihre geringfügige Beschäftigung: ______ Stunden/Woche

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Filter: 2.8 if 2.2=6 (nur falls (u.a.) ehrenamtlich)

2.8 Wie viele Stunden umfasst Ihre vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit Ihrer *ehrenamtlichen* Tätigkeit in der Weiterbildung?

Sofern Sie ehrenamtlich auch in anderen Arbeitsfeldern tätig sind, geben Sie bitte nur das Volumen an, das für Weiterbildungstätigkeiten vereinbart ist.

i340101 Vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit Ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit: ______ Stunden/Woche

Filter: s. 2.8 da kein Seitenumbruch

2.8.1 Und wie viele Stunden umfasst Ihre tatsächliche durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit Ihrer *ehrenamtlichen* Tätigkeit in der Weiterbildung, also einschließlich möglicher Überstunden/Mehrarbeit?

Sofern Sie ehrenamtlich auch in anderen Arbeitsfeldern tätig sind, geben Sie bitte nur das Volumen an, das Weiterbildungstätigkeiten umfasst.

i350101 Tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit Ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit: ______ Stunden/Woche

Filter: s. 2.8 da kein Seitenumbruch

2.8.2 Wie viele Stunden würden Sie gerne durchschnittlich pro Woche *ehrenamtlich* in der Weiterbildung arbeiten?

Sofern Sie ehrenamtlich auch in anderen Arbeitsfeldern tätig sind, geben Sie butte nur das Volumen an, das Sie gerne im Bereich der Weiterbildung tätig sen möchten.

i360101 Gewünschte durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit Ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit: ______ Stunden/Woche

Filter: 2.9 if 2.2=7 (nur falls (u.a.) in Ausbildung)

2.9.1 Wie viele Stunden umfasst die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit Ihres *Ausbildungsvertrags* in der Weiterbildung?

Sofern Sie im Rahmen Ihrer Ausbildung auch in anderen Arbeitsfeldern tätig sind, geben Sie bitte nur das Volumen an, das für Weiterbildungstätigkeiten vereinbart ist.

i370101 Vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit Ihres Ausbildungsvertrags: ______ Stunden/Woche

Filter: s. 2.9 da kein Seitenumbruch

2.9.2 Und wie viele Stunden umfasst Ihre tatsächliche durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit innerhalb Ihrer *Ausbildung* in der Weiterbildung, also einschließlich möglicher Überstunden/Mehrarbeit?

Sofern Sie im Rahmen Ihrer Ausbildung auch in anderen Arbeitsfeldern tätig sind, geben Sie bitte nur das Volumen an, das Weiterbildungstätigkeiten umfasst.

i380101 Tatsächliche durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit innerhalb Ihrer Ausbildung: ______ Stunden/Woche

Filter: s. 2.9 da kein Seitenumbruch

2.9.3 Wie viele Stunden würden Sie gerne innerhalb Ihrer *Ausbildung* durchschnittlich pro Woche in der Weiterbildung arbeiten?

Sofern Sie im Rahmen Ihrer Ausbildung auch in anderen Arbeitsfeldern tätig sind, geben Sie bitte nur das Volumen an, das Sie gerne im Bereich der Weiterbildung tätig sein möchten.

i390101 Gewünschte durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit innerhalb Ihrer Ausbildung: ______ Stunden/Woche

Filter: 2.10 if 2.2=8 (nur falls (u.a.) BFDler)

2.10 Wie viele Stunden umfasst Ihre vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit Ihres *Bundesfreiwilligendienstes bzw. Freiwilligen Sozialen Jahres (BFD/FSJ)* in der Weiterbildung?

Sofern Sie im Rahmen Ihres BFD/FSJ auch in anderen Arbeitsfeldern tätig sind, geben Sie bitte nur das Volumen an, das für Weiterbildungstätigkeiten vereinbart ist.

i400101 Vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Rahmen Ihres BFD/FSJ: ______ Stunden/Woche

Filter: s. 2.10 da kein Seitenumbruch

2.10.1 Und wie viele Stunden umfasst Ihre tatsächliche durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit Ihres *Bundesfreiwilligendienstes bzw. Freiwilligen Sozialen Jahres (BFD/FSJ)* in der Weiterbildung, also einschließlich möglicher Überstunden/Mehrarbeit?

Sofern Sie im Rahmen Ihres BFD/FSJ auch in anderen Arbeitsfeldern tätig sind, geben Sie bitte nur das Volumen an, das Weiterbildungstätigkeiten umfasst.

i410101 Tatsächliche durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit Ihres BFD/FSJ: ______ Stunden/Woche

Filter: s. 2.10 da kein Seitenumbruch

2.10.1 Wie viele Stunden würden Sie gerne im Rahmen Ihres *Bundesfreiwilligendienstes bzw. Freiwilligen Sozialen Jahres (BFD/FSJ)* durchschnittlich pro Woche in der Weiterbildung insgesamt arbeiten?

Sofern Sie im Rahmen Ihres BFD/FSJ auch in anderen Arbeitsfeldern tätig sind, geben Sie bitte nur das Volumen an, das Sie gerne im Bereich der Weiterbildung tätig sein möchten.

Gewünschte wöchentliche Arbeitszeit: ______ Stunden/Woche

Filter: 2.11 if 2.2=9 (nur falls (u.a.) Praktikant)

2.11 Wie viele Stunden umfasst Ihre vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit für Ihr *Praktikum* in der Weiterbildung?

Sofern Sie im Rahmen Ihres Praktikums auch in anderen Arbeitsfeldern tätig sind, geben Sie bitte nur das Volumen an, das für Weiterbildungstätigkeiten vereinbart ist.

i420101 Vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit für Ihr Praktikum: ______ Stunden/Woche

Filter: s. 2.11 da kein Seitenumbruch

2.11.1 Und wie viele Stunden umfasst Ihre tatsächliche durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit für Ihr *Praktikum* in der Weiterbildung, also einschließlich möglicher Überstunden/Mehrarbeit? *Sofern Sie im Rahmen Ihres Praktikums auch in anderen Arbeitsfeldern tätig sind, geben Sie bitte nur das Volumen an, das Weiterbildungstätigkeiten umfasst.*

i440101 Tatsächliche durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit für Ihr Praktikum: ______ Stunden/Woche

Filter: s. 2.11 da kein Seitenumbruch

2.11.2 Wie viele Stunden würden Sie gerne innerhalb Ihres *Praktikums* durchschnittlich pro Woche in der Weiterbildung arbeiten?

Sofern Sie im Rahmen Ihres Praktikums auch in anderen Arbeitsfeldern tätig sind, geben Sie bitte nur das Volumen an, das Sie gerne im Bereich der Weiterbildung tätig sein möchten.

i450101 Gewünschte durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit für Ihr Praktikum: ______ Stunden/Woche

Filter: 2.12 if 2.2=10 (Nur falls (u.a.) Leih-/Zeitarbeiter)

2.12 Wie viele Stunden umfasst Ihre vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit *als Leih-/Zeitarbeitnehmer/in* in der Weiterbildung?

Sofern Sie als Leih-/Zeitarbeitnehmer/in auch in anderen Arbeitsfeldern tätig sind, geben Sie bitte nur das Volumen an, das Weiterbildungstätigkeiten umfasst.

i460101 Vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit als Leih-/Zeitarbeitnehmer/in: ______ Stunden/Woche

Filter: s. 2.12 da kein Seitenumbruch

2.12.1 Und wie viele Stunden umfasst Ihre tatsächliche durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit als *Leih/Zeitarbeitnehmer/in* in der Weiterbildung, also einschließlich möglicher Überstunden/Mehrarbeit?

Sofern Sie als Leih-/Zeitarbeitnehmer/in auch in anderen Arbeitsfeldern tätig sind, geben Sie bitte nur das Volumen an, das Weiterbildungstätigkeiten umfasst.

i470101 Tatsächliche durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit als Leih-/Zeitarbeitnehmer/in: ______ Stunden/Woche

Filter: s. 2.12 da kein Seitenumbruch

2.12.1 Wie viele Stunden würden Sie gerne als *Leih-/Zeitarbeitnehmer/in durchschnittlich pro Woche* in der Weiterbildung arbeiten?

Sofern Sie als Leih-/Zeitarbeitnehmer/in auch in anderen Arbeitsfeldern tätig sind, geben Sie bitte nur das Volumen an, das Sie gerne im Bereich der Weiterbildung tätig sein möchten.

i480101 Gewünschte durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit als Leih-/Zeitarbeitnehmer/in:
______ Stunden/Woche

Filter: Alle

2.13 Abgesehen von Ihrer/n derzeitigen Beschäftigungsform/en in der Weiterbildung: Möchten Sie gerne in weiteren bzw. anderen Beschäftigungsformen in der Weiterbildung tätig sein?

i4901 1 Ja
2 Nein

Filter: 2.13.1 if 2.13=1

2.13.1 In welchen der folgenden Formen möchten Sie gerne im Bereich der Weiterbildung tätig sein?

Bitte geben Sie alle gewünschten Beschäftigungsformen an, unabhängig Ihrer derzeitigen Beschäftigungsform(en)

i500101 1 (1) Selbständig als Inhaber/in, Gesellschafter/in
i500102 1 (2) Selbständig mit Honorar-/Werkvertrag
i500103 1 (3) Angestellt
i500104 1 (4) Verbeamtet
i500105 1 (5) Geringfügig beschäftigt (bis €450,-)
i500106 1 (6) Ehrenamtlich
i500107 1 (7) In Ausbildung
i500108 1 (8) Bundesfreiwilligendienst/Freiwilliges Soziales Jahr
i500109 1 (9) Praktikum
i500110 1 (10) Über Leih-/Zeitarbeit

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Filter: 2.13.2 if 2.13=1

2.13.2 Alles in allem, unabhängig von der Beschäftigungsform: Wie viele Stunden pro Woche würden Sie gerne durchschnittlich insgesamt in der Weiterbildung arbeiten?

i510101 Gewünschte durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit in der Weiterbildung insgesamt: ______ Stunden/Woche

Filter: 2.14 if 2.1=1 (Nur falls mehrfachbeschäftigt)

2.14 Wie verteilt sich Ihre tatsächliche Arbeitszeit im Bereich der Weiterbildung auf die folgenden Tätigkeitsfelder?

Bitte schätzen Sie den jeweiligen Anteil in %. Sobald Sie 100% erreicht haben, wird dies unten angezeigt.

i520101 ___% Management/Controlling
i520102 ___% Verwaltung/Administration
i520103 ___% Weiterbildungsberatung
i520104 ___% Durchführung von Seminaren, Veranstaltungen (Lehre/Training/Coaching etc.), inklusive Vor- und Nachbereitung
i520105 ___% Programmplanung/Konzeptentwicklung, Seminar-/Lehrgangsplanung
i520106 ___% Akquise von Maßnahmen und Projekten
i520107 ___% Öffentlichkeitsarbeit und Marketing
i520108 ___% Teilnehmerbetreuung
i520109 ___% Personalentwicklung/Recruiting
i520110 ___% Sonstiges: ______________________________

Filter: 2.14.1 if 2.14/4>0

2.14.1 In welchen Themenbereichen führen Sie Weiterbildungsveranstaltungen durch?

Bitte geben Sie hier nicht den Titel der Veranstaltungen, sondern die Themenbereiche an, also bspw.: 'Arbeitsschutz', 'Rhetorik', 'Gabelstapler-Bedienung', 'Deutsch als Fremdsprache', 'Grundbildung', 'Fremdsprachen (Spanisch)', 'Rechnungsprüfung'

Bitte nutzen Sie für jeden Themenbereich ein Textfeld.

i530101 1. Themenbereich : ______________________________
i530102 2. Themenbereich: ______________________________
i530103 usw.
i530104
i530105
i530106
i530107
i530108
i530109
i530110 10. Themenbereich: ______________________________

Filter: 2.15 if 2.1=2 (nur falls einfachbeschäftigt)

2.15 Sind Sie im Bereich der Weiterbildung in einem der folgenden Felder tätig?

Bitte geben Sie alles Zutreffende an.

i540101 1 (1) Weiterbildungsberatung

i540102 1 (2) Durchführung von Seminaren, Veranstaltungen (Lehre/Training/Coaching etc.)

i540103 1 (3) Teilnehmerbetreuung

i540104 1 (4) Nein, in keinem der genannten Felder tätig

Filter: 2.16 if 2.14 Betreuung, Lehre oder Beratung ≥1 (nur falls mehrfachbeschäftigt und Anteile in Betreuung, Lehre oder Beratung)

2.16 Mit welchen Ziel- und Adressatengruppen arbeiten Sie derzeit in der Weiterbildung vorrangig zusammen?

Sie können maximal drei Ziel- und Adressatengruppen auswählen. Sofern mehr als drei der folgenden Gruppen zutreffen, geben Sie bitte diejenigen an, mit denen Sie derzeit den häufigsten Kontakt haben.

i5501/ i5502/ i5503 1 Geringqualifizierte Beschäftigte

2 Geringqualifizierte Arbeitslose
3 Beschäftigte Fachkräfte
4 Arbeitslose Fachkräfte
5 Beschäftigte Akademiker/innen
6 Arbeitslose Akademiker/innen
7 Führungskräfte
8 Existenzgründer/-innen
9 Berufsrückkehrer/-innen
10 Ältere Menschen (50+)
11 Jüngere Menschen (bis 34)
12 Frauen
13 Ehrenamtliche
14 Menschen mit Behinderung
15 Alleinerziehende
16 Analphabeten
17 Ehemalige Soldaten/Soldatinnen
18 Betriebsräte
19 Migranten/Migrantinnen
20 Sonstige

i550401 1 keine bestimmte Ziel- bzw. Adressatengruppe

Filter: 2.16.1 if 2.16=20

2.16.1 Bitte geben Sie die sonstigen Ziel- und Adressatengruppen an, mit denen Sie derzeit vorrangig zusammen arbeiten.

i560101 Sonstige Ziel- und Adressatengruppen: ____________________

Filter: 2.17 if 2.14.2 ≠ „Nein, in keinem der genannten Felder tätig" & 2.1=2 (nur falls einfach beschäftigt und in Betreuung, Lehre oder Beratung tätig)

2.17 Mit welchen Ziel- und Adressatengruppen arbeiten Sie derzeit in der Weiterbildung vorrangig zusammen?

Sie können maximal drei Ziel- und Adressatengruppen auswählen. Sofern mehr als drei der folgenden Gruppen zutreffen, geben Sie bitte diejenigen an, mit denen Sie derzeit den häufigsten Kontakt haben.

i5701/ i5702/ i5703

1 Geringqualifizierte Beschäftigte
2 Geringqualifizierte Arbeitslose
3 Beschäftigte Fachkräfte
4 Arbeitslose Fachkräfte
5 Beschäftigte Akademiker/innen
6 Arbeitslose Akademiker/innen
7 Führungskräfte
8 Existenzgründer/-innen
9 Berufsrückkehrer/-innen
10 Ältere Menschen (50+)
11 Jüngere Menschen (bis34)
12 Frauen
13 Ehrenamtliche
14 Menschen mit Behinderung
15 Alleinerziehende
16 Analphabeten
17 Ehemalige Soldaten/Soldatinnen
18 Betriebsräte
19 Migranten/Migrantinnen
20 Sonstige

i570401 1 keine bestimmte Ziel- bzw. Adressatengruppe

Filter: 2.16.1 if 2.17=20

2.17.1 Bitte geben Sie die sonstigen Ziel- und Adressatengruppen an, mit denen Sie derzeit vorrangig zusammen arbeiten.

i580101 Sonstige Ziel- und Adressatengruppen: ____________________

Filter: 2.18 if 2.14 Betreuung, Lehre oder Beratung >=1 (nur falls mehrfachbeschäftigt und Anteile in Betreuung, Lehre oder Beratung)

2.18 Sind Sie derzeit in öffentlich geförderten Weiterbildungsbereichen tätig?

Bitte geben Sie alles Zutreffende an.

i590101 1 (1) Ja, in öffentlich geförderten Kursen (z.B. Integrationskurse)

i590102 1 (2) Ja, in Angeboten, an denen individuell geförderte Personen teilnehmen (z.B. mit Bildungsgutschein)

i590103 1 (3) Ja, in Weiterbildungseinrichtungen mit öffentlicher institutioneller Förderung (z.B. nach dem Weiterbildungsgesetz eines Bundeslandes)

i590104 1 (4) Nein

Filter: 2.19 if 2.14.2 ≠ „Nein, in keinem der genannten Felder tätig" (nur falls einfachbeschäftigt und im Bereich Betreuung, Lehre oder Beratung tätig)

2.19 Sind Sie derzeit in öffentlich geförderten Weiterbildungsbereichen tätig?

Bitte geben Sie alles Zutreffende an.

i600101 1 (1) Ja, in öffentlich geförderten Kursen (z.B. Integrationskurse)

i600102 1 (2) Ja, in Angeboten, an denen individuell geförderte Personen teilnehmen (z.B. mit Bildungsgutschein)

i600103 1 (3) Ja, in Weiterbildungseinrichtungen mit öffentlicher institutioneller Förderung (z.B. nach dem Weiterbildungsgesetz eines Bundeslandes)

i600104 1 (4) Nein

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Filter: 2.19.1 if 2.18=1 |2.18=2 | 2.18=3 (nur falls mehrfachbeschäftigt mit Anteilen Betreuung, Lehre oder Beratung und in öffentlich gefördertem Bereich tätig)

2.19.1 Wie oft sind Sie in den folgenden öffentlich geförderten Weiterbildungsbereichen tätig?

Bitte geben Sie für jeden Bereich die Häufigkeit Ihrer Tätigkeit an.

		Nie	Selten	Oft	Immer	*Weiß nicht*
i610101	Bildungsgutscheine der Jobcenter/Arbeitsagenturen	1	2	3	4	99
i610201	Ausschreibungsmaßnahmen der Jobcenter/Arbeitsagenturen	1	2	3	4	99
i610301	Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine der Jobcenter/Arbeitsagenturen	1	2	3	4	99
i610401	BAMF geförderte Integrationsprojekte	1	2	3	4	99
i610501	Weiterbildung im Auftrag der Kranken- und Rentenversicherungsträger	1	2	3	4	99
i610601	Weiterbildung für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst (auch zivile Wiedereingliederung von Soldaten)	1	2	3	4	99
i610701	Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (Meister-BAföG)	1	2	3	4	99
i610801	Scheckinstrumente von Bund und Ländern, z.B. Bildungsscheck NRW, Bildungsprämie (nicht gemeint sind Bildungsgutscheine der Jobcenter/Arbeitsagenturen)	1	2	3	4	99
i610901	Sonstige, und zwar: ______________________					

Filter: 2.19.2 if 2.19 =1 | 2.19 =2 | 2.19 =3 (nur falls einfachbeschäftigt, im Bereich Betreuung, Lehre oder Beratung und in öffentlich gefördertem Bereich tätig)

2.19.2 Wie oft sind Sie in den folgenden öffentlich geförderten Weiterbildungsbereichen tätig?

Bitte geben Sie für jeden Bereich die Häufigkeit Ihrer Tätigkeit an.

		Nie	Selten	Oft	Immer	*Weiß nicht*
i620101	Bildungsgutscheine der Jobcenter/Arbeitsagenturen	1	2	3	4	99
i620201	Ausschreibungsmaßnahmen der Jobcenter/Arbeitsagenturen	1	2	3	4	99
i620301	Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine der Jobcenter/Arbeitsagenturen	1	2	3	4	99
i620401	BAMF geförderte Integrationskurse	1	2	3	4	99
i620501	Weiterbildung im Auftrag der Kranken- und Rentenversicherungsträger	1	2	3	4	99
i620601	Weiterbildung für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst (auch zivile Wiedereingliederung von Soldaten)	1	2	3	4	99
i620701	Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (Meister-BAföG)	1	2	3	4	99
i620801	Scheckinstrumente von Bund und Ländern, z.B. Bildungsscheck NRW, Bildungsprämie (nicht gemeint sind Bildungsgutscheine der Jobcenter/Arbeitsagenturen)	1	2	3	4	99
i620901	Sonstige, und zwar: ________________					

Filter: 2.20 if 2.2=3 (nur falls angestellt)

2.20 Seit 2013 gilt für pädagogische Angestellte in Einrichtungen, die überwiegend im Rechtskreis SGBII/III Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen durchführen, ein gesetzlicher Mindestlohn.

Wie ist das bei Ihnen: Unterliegt der Arbeitgeber, bei dem Sie angestellt sind, dieser Mindestlohnregelung?

i6301
1 Ja
2 Nein
3 Weiß nicht

3. Perzipierte Beschäftigungsperspektive

Filter: 3.1 if 2.2.2=1 (Nur falls Tätigkeit(en) in WB=Haupterwerb)

3.1 Was denken Sie, wird sich Ihre berufliche Situation in den nächsten Jahren verändern? Wird sie besser werden, gleich bleiben oder schlechter werden?

	Meine berufliche Situation wird …	Sich verbessern	gleich bleiben	Sich verschlechtern	Gehe in diesem Zeitraum in Ruhestand	Kann ich nicht beurteilen
i650101	im nächsten Jahr …	1	2	3	4	99
i650201	in den nächsten 2–3 Jahren …	1	2	3	4	99
i650301	in den nächsten 5 Jahren …	1	2	3	4	99

4. Arbeitsbelastung

Im Folgenden möchten wir von Ihnen verschiedene Aspekte der Arbeitsbelastung erfragen.

Bitte beantworten Sie die Fragen ausschließlich in Bezug auf Ihre Tätigkeit im Bereich der Weiterbildung.

Wir möchten Sie bitten, alle Fragen zu beantworten, auch solche, die für Ihre Tätigkeit im Bereich der Weiterbildung möglicherweise zunächst unpassend scheinen. Um Vergleiche mit anderen berufsgruppen vornehmen zu können, ist die Vollständigkeit Ihrer Angaben von hoher Relevanz.

Filter: Alle

4.1 Wie häufig arbeiten Sie an Wochenenden?

i6701	1	2	3	4
	sehr häufig	oft	selten	nie

Filter: Alle

4.1.1 Falls sehr häufig, oft oder selten zutrifft: Wie stark belastet Sie das?

i6801	1	2	3	4
	stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht

Filter: Alle

4.2	**Wie häufig arbeiten Sie abends, in der Zeit zwischen 18:00 und 23:00 Uhr?**			
i6901	1	2	3	4
	sehr häufig	oft	selten	nie

Filter: Alle

4.2.1	**Falls sehr häufig, oft oder selten zutrifft: Wie stark belastet Sie das?**			
i7001	1	2	3	4
	stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht

Filter: Alle

4.3	**Wie häufig arbeiten Sie nachts, in der Zeit zwischen 23:00 und 6:00 Uhr?**			
i7101	1	2	3	4
	sehr häufig	oft	Selten	nie

Filter: Alle

4.3.1	**Falls sehr häufig, oft oder selten zutrifft: Wie stark belastet Sie das?**			
i7201	1	2	3	4
	stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht

Filter: Alle

4.4	**Wie häufig wird von Ihnen erwartet, dass Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit, z.B. per E-Mail oder per Telefon, für Ihre Arbeit erreichbar sind?**			
i7301	1	2	3	4
	sehr häufig	oft	selten	nie

Filter: Alle

4.4.1	**Falls sehr häufig, oft oder selten zutrifft: Wie stark belastet Sie das?**			
i7401	1	2	3	4
	stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht

Filter: Alle

4.5	**Wie häufig erledigen Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit unbezahlte Arbeit für Ihren Betrieb?**			
i7501	1	2	3	4
	sehr häufig	oft	Selten	nie

Filter: Alle

4.5.1	Falls sehr häufig, oft oder selten zutrifft: Wie stark belastet Sie das?			
i7601	1	2	3	4
	stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht

Filter: Alle

4.6	Wie häufig kommt es vor, dass Sie körperlich schwer arbeiten müssen, z.B. schwer heben, tragen oder stemmen?			
i7701	1	2	3	4
	sehr häufig	oft	selten	nie

Filter: Alle

4.6.1	Falls sehr häufig, oft oder selten zutrifft: Wie stark belastet Sie das?			
i7801	1	2	3	4
	stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht

Filter: Alle

4.7.1	Falls sehr häufig, oft oder selten zutrifft: Wie stark belastet Sie das?			
i8001	1	2	3	4
	stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht

Filter: Alle

4.8	Wie häufig kommt es vor, dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz Lärm oder lauten Umgebungsgeräuschen ausgesetzt sind?			
i8101	1	2	3	4
	sehr häufig	oft	selten	nie

Filter: Alle

4.8.1	Falls sehr häufig, oft oder selten zutrifft: Wie stark belastet Sie das?			
i8201	1	2	3	4
	stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht

Filter: Alle

4.9	Wie häufig kommt es vor, dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz widrigen Umgebungsbedingungen, wie z.B. Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit oder Zugluft ausgesetzt sind?			
i8301	1	2	3	4
	sehr häufig	oft	selten	nie

Filter: Alle

4.9.1 Falls sehr häufig, oft oder selten zutrifft: Wie stark belastet Sie das?

i8401	1	2	3	4
	stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht

Filter: Alle

4.10 Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit gestört oder unterbrochen werden, z.B. durch technische Probleme, Telefonate oder Kollegen?

i8501	1	2	3	4
	sehr häufig	oft	selten	nie

Filter: Alle

4.10.1 Falls sehr häufig, oft oder selten zutrifft: Wie stark belastet Sie das?

i8601	1	2	3	4
	stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht

Filter: Alle

4.11 Wie häufig fühlen Sie sich bei der Arbeit gehetzt oder stehen unter Zeitdruck?

i8701	1	2	3	4
	sehr häufig	oft	selten	nie

Filter: Alle

4.11.1 Falls sehr häufig, oft oder selten zutrifft: Wie stark belastet Sie das?

i8801	1	2	3	4
	stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht

Filter: Alle

4.12 Wie häufig kommt es vor, dass Sie Abstriche bei der Qualität Ihrer Arbeit machen müssen, um Ihr Arbeitspensum zu schaffen?

i8901	1	2	3	4
	sehr häufig	oft	selten	nie

Filter: Alle

4.12.1 Falls sehr häufig, oft oder selten zutrifft: Wie stark belastet Sie das?

i9001	1	2	3	4
	stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Filter: Alle

4.13 Wie häufig werden bei der Arbeit verschiedene Anforderungen an Sie gestellt, die schwer miteinander zu vereinbaren sind?

i9101	1	2	3	4
	sehr häufig	oft	selten	nie

Filter: Alle

4.13.1 Falls sehr häufig, oft oder selten zutrifft: Wie stark belastet Sie das?

i9201	1	2	3	4
	stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht

Filter: Alle

4.14 Wie häufig kommt es bei der Arbeit vor, dass Sie nicht alle Informationen erhalten, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen?

i9301	1	2	3	4
	sehr häufig	oft	selten	nie

Filter: Alle

4.14.1 Falls sehr häufig, oft oder selten zutrifft: Wie stark belastet Sie das?

i9401	1	2	3	4
	stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht

Filter: Alle

4.15 Wie häufig werden Sie bei Ihrer Arbeit von anderen Menschen, z.B. Klienten, Teilenehmenden, Kollegen oder Vorgesetzten, herablassend bzw. respektlos behandelt?

i9501	1	2	3	4
	sehr häufig	oft	selten	nie

Filter: Alle

4.15.1 Falls sehr häufig, oft oder selten zutrifft: Wie stark belastet Sie das?

i9601	1	2	3	4
	stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht

Filter: Alle

4.16 Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit zu Konflikten oder Streitigkeiten mit Klienten oder Teilnehmenden?

i9701	1	2	3	4
	sehr häufig	oft	selten	nie

Filter: Alle

4.16.1 Falls sehr häufig, oft oder selten zutrifft: Wie stark belastet Sie das?

i9801	1	2	3	4
	stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht

Filter: Alle

4.17 Wie häufig verlangt es Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie ihre Gefühle verbergen?

i9901	1	2	3	4
	sehr häufig	oft	selten	nie

Filter: Alle

4.17.1 Falls sehr häufig, oft oder selten zutrifft: Wie stark belastet Sie das?

i10001	1	2	3	4
	stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht

5. Bewertung der Beschäftigungssituation

Filter: Alle

5.1 Wie bewerten Sie Ihre Einkommenssituation im Bereich der Weiterbildung?

i1020101 5-stufige Skala mit den Polen 1 ‚sehr gut' und 5 ‚sehr schlecht'

Filter: Alle

5.2 Wie bewerten Sie im Bereich der Weiterbildung Ihre Möglichkeiten zur eigenen Weiterqualifizierung?

i1030101 5-stufige Skala mit den Polen 1 ‚sehr gut' und 5 ‚sehr schlecht'

Filter: Alle

5.3 Wie bewerten Sie Ihre Beschäftigungssicherheit bzw. die Stabilität Ihrer Auftragslage im Bereich der Weiterbildung?

i1040101 5-stufige Skala mit den Polen 1 ‚sehr gut' und 5 ‚sehr schlecht'

Filter: Alle

5.4 Wie bewerten Sie Ihre finanzielle Situation insgesamt?

i1050101 5-stufige Skala mit den Polen 1 ‚sehr gut' und 5 ‚sehr schlecht'

Filter: Alle

5.5 Wenn Sie insgesamt an Ihre aktuelle Altersvorsorge denken: Wie bewerten Sie Ihre finanzielle Situation im Alter?

i1060101 5-stufige Skala mit den Polen 1 ‚sehr gut' und 5 ‚sehr schlecht'

Filter: Alle

5.6 Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen auf Sie zutreffen.

		Trifft überhaupt nicht zu	Trifft eher nicht zu	Teils-teils	Trifft eher zu	Trifft völlig zu
i1070101	Meine Tätigkeit in der Weiterbildung gibt mir das Gefühl, etwas Sinnvolles zu tun.	1	2	3	4	5
i1070201	Meine Tätigkeit in der Weiterbildung ist anerkannt und geachtet.	1	2	3	4	5

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

6. Wechselwünsche

Filter: Alle

6.1 Planen Sie derzeit eine der folgenden Veränderungen?

Bitte geben Sie für jede der folgenden Aussagen an, inwieweit diese auf Sie zutrifft.

		Trifft überhaupt nicht zu	Trifft eher nicht zu	Teils-teils	Trifft eher zu	Trifft völlig zu
i1090101	Ich möchte meine Tätigkeit in der Weiterbildung aufgeben und in einem anderen Bereich neu anfangen.	1	2	3	4	5
i1090201	Ich möchte meine Erwerbstätigkeit (insgesamt) ganz oder vorrübergehend aufgeben.	1	2	3	4	5
i1090301	Ich möchte meinen Arbeitsumfang in der Weiterbildung wesentlich verändern, also von Teilzeit in Vollzeit oder von Vollzeit in Teilzeit.	1	2	3	4	5
i1090401	Ich möchte meine derzeitige Form der Erwerbstätigkeit in der Weiterbildung wesentlich ändern, also z.B. von angestellt in selbständig bzw. von selbständig zu angestellt.	1	2	3	4	5
i1090501	Ich möchte ein weiteres berufliches Standbein außerhalb der Weiterbildung aufbauen.	1	2	3	4	5
i1090601	Ich möchte nichts an meiner jetzigen Tätigkeit in der Weiterbildung verändern.	1	2	3	4	5

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Filter: Alle

6.1.1 Und wie wahrscheinlich ist es, dass diese Veränderungen innerhalb der nächsten 2 Jahre bei Ihnen eintreten?

Filter: Alle

6.1.1.1 Ich werde meine Tätigkeit in der Weiterbildung aufgeben und in einem anderen Bereich neu anfangen.

i1110101 5-stufige Skala mit den Polen 1 ‚überhaupt nicht wahrscheinlich' und 5 ‚sehr wahrscheinlich'

Filter: Alle

6.1.1.2 Ich werde meine Erwerbstätigkeit (insgesamt) ganz oder vorrübergehend aufgeben.

i1120101 5-stufige Skala mit den Polen 1 ‚überhaupt nicht wahrscheinlich' und 5 ‚sehr wahrscheinlich'

Filter: Alle

6.1.1.3 Ich werde meinen Arbeitsumfang in der Weiterbildung wesentlich verändern, also von Teilzeit in Vollzeit oder von Vollzeit in Teilzeit.

i1130101 5-stufige Skala mit den Polen 1 ‚überhaupt nicht wahrscheinlich' und 5 ‚sehr wahrscheinlich'

Filter: Alle

6.1.1.4 Ich werde meine derzeitige Form der Erwerbstätigkeit in der Weiterbildung wesentlich ändern, also z.B. von angestellt in selbständig bzw. von selbstständig in angestellt.

i1140101 5-stufige Skala mit den Polen 1 ‚überhaupt nicht wahrscheinlich' und 5 ‚sehr wahrscheinlich'

Filter: Alle

6.1.1.5 Ich werde ein weiteres berufliches Standbein außerhalb der Weiterbildung aufbauen.

i1150101 5-stufige Skala mit den Polen 1 ‚überhaupt nicht wahrscheinlich' und 5 ‚sehr wahrscheinlich'

7. Qualifikationen

*Bitte beantworten Sie die nun folgenden Fragen im Hinblick auf **Ihr eigenes Weiterbildungsverhalten,** d.h. es geht um Ihre eigene Teilnahme an Weiterbildung in den vergangenen 12 Monaten.*

Filter: Alle

7.1. Haben Sie selbst in den letzten 12 Monaten an mindestens einer allgemeinen oder beruflichen Weiterbildungsveranstaltung teilgenommen bzw. nehmen Sie gegenwärtig daran teil?

Unter Weiterbildungsveranstaltungen werden alle organisierten Bildungsangebote verstanden, die sich an ausgebildete oder erfahrene Erwachsene richten. Gemeint sind z.B. Lehrgänge, Kurse, Seminare, Schulungen, Trainings, Weiterbildungsstudiengänge, Vorträge, Workshops, Unterweisungen oder Privatunterricht

i11701 1 Ja
2 Nein

Filter: 7.1.1 if 7.1=1 (Nur falls an WB teilgenommen)

7.1.1 Was war/ist der Zweck Ihrer Weiterbildung/-en in den letzten 12 Monaten?

i11801 1 Beruflich
2 Privat
3 Sowohl beruflich als auch privat

Filter: 7.1.2 if 8.1=1 (Nur falls an WB teilgenommen)

7.1.2 An wie vielen Weiterbildungsveranstaltungen haben Sie in den letzten 12 Monaten teilgenommen?

Mehrere Termine ein und derselben Veranstaltung bitte nicht separat zählen.

i1190101 Anzahl der Weiterbildungsveranstaltungen ______________________________

Filter: s.7.1.2 da kein Seitenumbruch

7.1.3 Wie viele Stunden haben Sie insgesamt mit der eigenen Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen in den letzten 12 Monaten verbracht (ohne Vor- und Nachbereitung)?

Stunden von 60 Minuten, keine Unterrichtsstunden Bitte auf volle Stunden auf- bzw. abrunden

i1200101 *Anzahl der Stunden ca.:* ______________________________

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Filter: 7.1.4 if 7.1=1 (Nur falls an WB teilgenommen)

7.1.4 ***Bitte denken Sie nun an die letzte Weiterbildungsveranstaltung, an der Sie teilgenommen haben:*** **Was war deren Inhalt bzw. Themenbereich?** *Bitte geben Sie hier nicht den Titel der Veranstaltung, sondern den Themenbereich an, also bspw.: ‚Arbeitsschutz', ‚Rhetorik', ‚Gabelstapler-Bedienung', ‚Deutsch als Fremdsprache', ‚Grundbildung', ‚Fremdsprachen (Spanisch)', ‚Rechnungsprüfung' Didaktik*

i1210101 ______________________________

Filter: 7.1.5 if 7.1=1 (Nur falls an WB teilgenommen)

7.1.5 **Wer hat die Kosten für die letzte Weiterbildungsveranstaltung übernommen, an der Sie teilgenommen haben?**

i1220101
i1220102
i1220103
i1220104
i1220105

Bitte geben Sie jeweils den übernommenen Kostenanteil in Prozent an. Sobald Sie 100% erreicht haben, wird dies unten angezeigt.

Sofern die Kosten von Ihnen oder einem Financier vollständig übernommen wurden, tragen Sie in das entsprechende Feld bitte '100' ein.

Sofern die Veranstaltung kostenlos angeboten wurde, d.h., dass weder für Sie noch für einen der genannten Financiers Kosten entstanden sind, tragen Sie bitte in jedes Feld ‚0' ein.

Ich selbst: ______%

Ein Arbeitgeber/Auftraggeber im Bereich der Weiterbildung: ______%

Ein Arbeitgeber/Auftraggeber außerhalb der Weiterbildung: ______%

Öffentliche Förderung: ______%

Sonstige: ______%

Filter: 7.1.6 if 7.1=2 (Nur falls nicht an WB teilgenommen)

7.1.6 **Aus welchem Grund haben Sie in den letzten 12 Monaten an keiner Weiterbildungsveranstaltung teilgenommen?**

Bitte geben Sie alle zutreffenden Gründe an.

i1230101 1 Aus Kostengründen

i1230102 2 Aus Zeitgründen

i1230103 3 Weil mein Wissen auf dem aktuellen Stand ist

i1230104 4 Weil ich mich lieber autodidaktisch weiterbilde

i1230105 5 Sonstiges, und zwar: ______________________________

Filter: Alle

7.2 Haben Sie neben Ihrem Berufs- bzw. Studienabschluss eine oder mehrere der folgenden pädagogischen Zusatzqualifikationen für die Ausübung Ihrer Tätigkeit im Bereich der Weiterbildung erworben?

Bitte geben Sie alles Zutreffende an.

i1240101 1 Aus- und Weiterbildungspädagoge

i1240102 1 Zusatzzertifikat DaZ/DaF – BAMF-Zulassung

i1240103 1 Ausbildereignung nach AEVO

i1240104 1 Train the Trainer – Ausbildung

i1240105 1 ProfilPass Berater

i1240106 1 Ausbildung in Systemischer Beratung

i1240107 1 Coaching-Ausbildung

i1240108 1 Mediations-Ausbildung

i1240109 1 Qualitätsmanagement-Beauftragte(r)

i1240110 1 Neurolinguistisches Programmieren (NLP) Ausbildung

i1240111 1 *Sonstiges, und zwar* ______________________________

i1240201 1 Nein, keine Zusatzqualifikationen erworben

8. Mitgliedschaften

Filter: Alle

8.1 Sind Sie Mitglied in einer beruflichen Organisation?

Bitte geben Sie alles Zutreffende an.

i1260101 1 Ja, ich bin Mitglied in einer Gewerkschaft (bitte unten angeben).

i1260102 1 Ja, ich bin Mitglied in einem Berufsverband (bitte unten angeben).

i1260103 1 Ja, ich bin Mitglied in einem beruflichen Zusammenschluss/Netzwerk (bitte unten angeben).

i1260104 1 Ja, ich bin Mitglied in einem Arbeitgeberverband (bitte unten angeben).

i1260201 Gewerkschaft: ______________________________

i1260202 Berufsverband: ______________________________

i1260203 Beruflicher Zusammenschluss/Netzwerk: ______________________________

i1260204 Arbeitgeberverband: ______________________________

i1260301 1 Nein, ich bin kein Mitglied einer beruflichen Organisation.

9. Selbstwahrnehmung/Selbstverständnis

Filter: Alle

9.1 Wir bitten Sie nun, einige Ihrer üblichen Verhaltensweisen, Einstellungen und Gewohnheiten in Bezug auf Ihr Arbeitsleben zu beschreiben

Bitte geben Sie für jede der folgenden Aussagen an, inwieweit diese n auf Sie persönlich zutrifft

		trifft überhaupt nicht zu	Trifft eher nicht zu	Teils-teils	Trifft eher zu	trifft völlig zu
i1280101	Die Arbeit ist für mich der wichtigste Lebensinhalt	1	2	3	4	5
i1280201	Die Arbeit ist mein Ein und Alles.	1	2	3	4	5
i1280301	Ich brauche die Arbeit wie die Luft zum Atmen.	1	2	3	4	5
i1280401	Ich wüsste nicht, wie ich ohne Arbeit leben sollte	1	2	3	4	5
i1280501	Wenn es sein muss, arbeite ich bis zur Erschöpfung.	1	2	3	4	5
i1280601	Bei der Arbeit kenne ich keine Schonung.	1	2	3	4	5
i1280701	Ich arbeite wohl mehr, als ich sollte.	1	2	3	4	5
i1280801	Ich neige dazu, über meine Kräfte hinaus zu arbeiten.	1	2	3	4	5
i1280901	Was meine berufliche Entwicklung angeht, so halte ich mich für ziemlich ehrgeizig.	1	2	3	4	5
i1281001	Ich strebe nach höheren Zielen als die meisten meiner Kolleg(inne)n.	1	2	3	4	5
i1281101	Für meine berufliche Zukunft habe ich mir viel vorgenommen.	1	2	3	4	5
i1281201	Beruflicher Erfolg ist für mich ein wichtiges Lebensziel.	1	2	3	4	5

Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster (AVEM-44) von Uwe Schaarschmidt & Andreas W. Fischer.

10. Soziale Absicherung

Filter: 10.1 if 2.2 ≠ angestellt, verbeamtet, in Ausbildung, BFD und Leih-/Zeitarbeit

10.1. Über welche der folgenden Versicherungen sind Sie abgesichert?

Bitte geben Sie für jede der folgenden Versicherungen an, ob Sie versichert sind oder nicht.

i1300101	Krankenversicherung:	1	versichert	2	nicht versichert
i1300102	Gesetzliche Rentenversicherung:	1	versichert	2	nicht versichert
i1300103	Arbeitslosenversicherung:	1	versichert	2	nicht versichert

Filter: 10.1.1 if 10.1: Gesetzliche Rentenversicherung=2 (nicht versichert)

10.1.1 Warum zahlen Sie nicht in die gesetzliche Rentenversicherung?

Bitte geben Sie alles Zutreffende an.

i1310101 1 Ich zahle aus Kostengründen nicht in die gesetzliche Rentenversicherung ein.

i1310102 2 Ich sorge lieber privat vor.

i1310103 3 Meines Wissens bin ich nicht rentenversicherungspflichtig.

Filter: 10.2 if 2.2 ≠ angestellt, verbeamtet, in Ausbildung, BFD und Leih-/Zeitarbeit

10.2 Zahlen Sie in eine private Rentenversicherung ein?

i13201 1 Ja

2 Nein

Filter: 10.3 if 2.2 ≠ angestellt, verbeamtet, in Ausbildung, BFD und Leih-/Zeitarbeit (selbe Bildschirmseite wie 10.2)

10.3 Sorgen Sie anderweitig für Ihre Altersvorsorge (z.B. Eigentum, Lebensversicherung, finanzielle Rücklagen)?

i13301 1 Ja

2 Nein

Filter: 10.4 if 2.2=2 (nur Selbständige mit Honorar/Werkvertrag)

10.4. Werden Ihre Honorare/Vergütungen aus Ihrer selbständigen Weiterbildungstätigkeit im Krankheitsfall ganz oder zum Teil weitergezahlt?

i13401 1 Ja, ich erhalte auch im Krankheitsfall mein Honorar/meine Vergütung

2 Ja, ich erhalte im Krankheitsfall einen Teil des Honorars/der Vergütung

3 Nein

4 Kann ich nicht beurteilen

Filter: 10.5 if 2.2=2 (nur Selbständige mit Honorar/Werkvertrag) und einfachbeschäftigt

10.5 *Manche Honorarkräfte in der Weiterbildung erhalten unter besonderen Voraussetzungen Zuschüsse zu Ihren Sozialversicherungsbeiträgen (z.B. Berliner Modell). Wie ist das bei Ihnen:*

Zahlt Ihr Auftraggeber im Bereich der Weiterbildung zusätzlich zu Ihrem Honorar Zuschüsse zur Sozialversicherung?

i13501 1 Ja

2 Nein

Filter: 10.6 if 2.2=2 (nur Selbständige mit Honorar/Werkvertrag) und mehrfachbeschäftigt

10.6 *Manche Honorarkräfte in der Weiterbildung erhalten unter besonderen Voraussetzungen Zuschüsse zu Ihren Sozialversicherungsbeiträgen (z.B. Berliner Modell). Wie ist das bei Ihnen:*

Zahlt einer Ihrer Auftraggeber im Bereich der Weiterbildung zusätzlich zu Ihrem Honorar Zuschüsse zur Sozialversicherung?

i13601 1 Ja

2 Nein

11. Persönlichkeitsmerkmale

Alle

11.1 Hier sind unterschiedliche Eigenschaften beschrieben, die eine Person haben kann. Bitte geben Sie für jede der folgenden Aussagen an, inwieweit diese auf Sie persönlich zutrifft.

Filter: Alle

11.1.1 **Ich bin jemand, der gründlich arbeitet.**

i1390101 7-stufige Skala mit den Polen 1 ‚Trifft überhaupt nicht zu' und 7 ‚Trifft völlig zu'

Filter: Alle

11.1.2 **Ich bin jemand, der kommunikativ, gesprächig ist.**

i1400101 7-stufige Skala mit den Polen 1 ‚Trifft überhaupt nicht zu' und 7 ‚Trifft völlig zu'

Filter: Alle

11.1.3 **Ich bin jemand, der manchmal etwas zu grob zu anderen ist.**

i1410101 7-stufige Skala mit den Polen 1 ‚Trifft überhaupt nicht zu' und 7 ‚Trifft völlig zu'

Filter: Alle

11.1.4 Ich bin jemand, der originell ist, neue Ideen einbringt.

i1420101 7-stufige Skala mit den Polen 1 ‚Trifft überhaupt nicht zu' und 7 ‚Trifft völlig zu'

Filter: Alle

11.1.5 Ich bin jemand, der sich oft Sorgen macht.

i1430101 7-stufige Skala mit den Polen 1 ‚Trifft überhaupt nicht zu' und 7 ‚Trifft völlig zu'

Filter: Alle

11.1.6 Ich bin jemand, der verzeihen kann.

i1440101 7-stufige Skala mit den Polen 1 ‚Trifft überhaupt nicht zu' und 7 ‚Trifft völlig zu'

Filter: Alle

11.1.7 Ich bin jemand, der eher faul ist.

i1450101 7-stufige Skala mit den Polen 1 ‚Trifft überhaupt nicht zu' und 7 ‚Trifft völlig zu'

Filter: Alle

11.1.8 Ich bin jemand, der aus sich herausgehen kann.

i1460101 7-stufige Skala mit den Polen 1 ‚Trifft überhaupt nicht zu' und 7 ‚Trifft völlig zu'

Filter: Alle

11.1.9 Ich bin jemand, der künstlerische Erfahrungen schätzt.

i1470101 7-stufige Skala mit den Polen 1 ‚Trifft überhaupt nicht zu' und 7 ‚Trifft völlig zu'

Filter: Alle

11.1.10 Ich bin jemand, der leicht nervös wird.

i1480101 7-stufige Skala mit den Polen 1 ‚Trifft überhaupt nicht zu' und 7 ‚Trifft völlig zu'

Filter: Alle

11.1.11 Ich bin jemand, der Aufgaben wirksam und effizient erledigt.

i1490101 7-stufige Skala mit den Polen 1 ‚Trifft überhaupt nicht zu' und 7 ‚Trifft völlig zu'

Filter: Alle

11.1.12 Ich bin jemand, der zurückhaltend ist.

i1500101 7-stufige Skala mit den Polen 1 ‚Trifft überhaupt nicht zu' und 7 ‚Trifft völlig zu'

Filter: Alle

11.1.13 Ich bin jemand, der rücksichtsvoll und freundlich mit Anderen umgeht.

i1510101 7-stufige Skala mit den Polen 1 ‚Trifft überhaupt nicht zu' und 7 ‚Trifft völlig zu'

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Filter: Alle

11.1.14 Ich bin jemand, der eine lebhafte Phantasie, Vorstellungen hat.

i1520101 7-stufige Skala mit den Polen 1 ‚Trifft überhaupt nicht zu' und 7 ‚Trifft völlig zu'

Filter: Alle

11.1.15 Ich bin jemand, der entspannt ist, mit Stress gut umgehen kann.

i1530101 7-stufige Skala mit den Polen 1 ‚Trifft überhaupt nicht zu' und 7 ‚Trifft völlig zu'

Filter: Alle

11.2 Die folgenden Aussagen können mehr oder weniger auf Sie zutreffen. Bitte geben Sie bei jeder Aussage an, inwieweit diese auf Sie persönlich zutrifft.

Filter: Alle

11.2.1 Ich habe mein Leben selbst in der Hand.

i1550101 5-stufige Skala mit den Polen 1 ‚Trifft gar nicht zu' und 5 ‚Trifft völlig zu'

Filter: Alle

11.2.2 Wenn ich mich anstrenge, werde ich auch Erfolg haben.

i1560101 5-stufige Skala mit den Polen 1 ‚Trifft gar nicht zu' und 5 ‚Trifft völlig zu'

Filter: Alle

11.2.3 Egal ob privat oder im Beruf: Mein Leben wird zum großen Teil von Anderen bestimmt.

i1570101 5-stufige Skala mit den Polen 1 ‚Trifft gar nicht zu' und 5 ‚Trifft völlig zu'

Filter: Alle

11.2.4 Meine Pläne werde oft vom Schicksal durchkreuzt.

i1580101 5-stufige Skala mit den Polen 1 ‚Trifft gar nicht zu' und 5 ‚Trifft völlig zu'

12. Demographie

Filter: Alle

12.2 Wie viele Personen, Sie selbst eingeschlossen, leben in Ihrem Haushalt?

i1600101 Zahl der Personen in Ihrem Haushalt: ________

Filter: Alle

12.3. Wie viele Personen in Ihrem Haushalt sind jünger als 14 Jahre?

i1610101 Zahl der Personen unter 14 in Ihrem Haushalt: ________

Filter: Alle

12.1 **Bitte geben Sie Ihr durchschnittliches monatliches Haushalts-Nettoeinkommen an.**

Unter monatlichem Nettoeinkommen Ihres Haushalts ist die Summe zu verstehen, die sich aus Lohn, Gehalt, Einkommen aus selbständiger Tätigkeit, Rente oder Pension aller in Ihrem Haushalt lebenden Personen ergibt.

Bitte rechnen Sie sofern vorhanden auch die Einkünfte aus

- öffentlichen Beihilfen,
- Einkommen aus Vermietung und Verpachtung,
- Vermögen,
- Wohngeld,
- Kindergeld,
- und sonstige Einkünfte

hinzu und ziehen Sie dann Steuern und Sozialversicherungsbeiträge ab.

i1620101 Monatliches Netto: € ________

Filter: 12.2.1 if 12.2=0 oder empty

12.2.1 Ihr monatliches Haushaltsnettoeinkommen ist eine wichtige Information für diese Studie. Ihre Angaben werden selbstverständlich anonym behandelt.

Würden Sie Ihr monatliches Haushaltsnettoeinkommen denn einer der folgenden Kategorien zuordnen?

i16301 1 unter €150,-
i16301 2 €150,- bis unter €300,-
i16301 3 €300,- bis unter €500,-
i16301 4 €500,- bis unter €700,-
i16301 5 €700,- bis unter €900,-
i16301 6 €900,- bis unter €1100,-
i16301 7 €1100,- bis unter €1300,-
i16301 8 €1300,- bis unter €1500,-
i16301 9 €1500,- bis unter €1700,-
i16301 10 €1700,-bis unter €2000,-
i16301 11 €2000,- bis unter €2300,-
i16301 12 €2300,- bis unter €2600,-
i16301 13 €2600,- bis unter €2900,-
i16301 14 €2900,- bis unter €3200,-
i16301 15 €3200,- bis unter €3600,-
i16301 16 €3600,- bis unter €4000,-
i16301 17 €4000,- bis unter €4500,-
i16301 18 €4500,- bis unter €5000,-
i16301 19 €5000,- bis unter €5500,-
i16301 20 €5500,- bis unter €6000,-
i16301 21 €6000,- bis unter €7500,-
i16301 22 €7500,- bis unter €10000,-
i16301 23 €10000,- bis unter €18000,-
i16301 24 €18000,- und mehr

13. Anregungen und Anmerkungen

Filter: Alle

13.1 Anregungen und Anmerkungen

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Autorinnen und Autoren

Rolf Dobischat, Dr. rer. pol., phil. habil.
Professor für Wirtschaftspädagogik/Berufliche Aus- und Weiterbildung,
Institut für Berufs- und Weiterbildung (IBW), Universität Duisburg-Essen

Kontakt: rolf.dobischat@uni-due.de

Arne Elias, Dr. phil.
Wissenschaftlicher Mitarbeiter
Institut für Berufs- und Weiterbildung (IBW), Universität Duisburg-Essen

Kontakt: arne.elias@uni-due.de

Stefan Koscheck
Wissenschaftlicher Mitarbeiter
Arbeitsbereich 2.2 Qualifikation, berufliche Integration und Erwerbstätigkeit,
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Kontakt: Koscheck@bibb.de

Stefanie Lencer
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Abteilung Lehren Lernen Beraten, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V.

Kontakt: lencer@die-bonn.de

Andreas Martin
Wissenschaftlicher Mitarbeiter
Abteilung System und Politik, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung –
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. (DIE)

Kontakt: martin@die-bonn.de

Hana Ohly
Projektmitarbeiterin
Arbeitsbereich 2.2 Qualifikation, berufliche Integration und Erwerbstätigkeit,
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Kontakt: Ohly@bibb.de

Anna Rosendahl, Dr. phil.
Lehrkraft für besondere Aufgaben
Institut für Berufs- und Weiterbildung (IBW), Universität Duisburg-Essen

Kontakt: anna.rosendahl@uni-due.de

Josef Schrader, Prof. Dr.
Wissenschaftlicher Direktor
Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. (DIE),
Professor für Erwachsenenbildung/Weiterbildung, Eberhard Karls Universität Tübingen

Kontakt: schrader@die-bonn.de

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

Zusammenfassung

Das Personal in der Erwachsenen- und Weiterbildung ist der wichtigste Faktor für eine qualitativ hochwertige und bedarfsgerechte Entwicklung von Weiterbildungsangeboten und deren wirksame Umsetzung. Bisher lagen allerdings nur unzureichend Daten und Informationen zu den Beschäftigungsbedingungen und Qualifikationen des Personals vor. Der *wb-personalmonitor* liefert nun zum ersten Mal für das gesamte Weiterbildungspersonal Daten zur Demografie, zur Erwerbssituation und Lebenslage, zu den Tätigkeitsprofilen und nicht zuletzt zu den Motiven für die Tätigkeit in der Weiterbildung. Er stellt damit eine empirische Grundlage für weitere Forschungen, aber auch für die öffentliche Debatte um die Professionalisierung der Erwachsenen- und Weiterbildung dar.

Abstract

The staff in adult and continuing education is the most important factor for a high-quality and demand-oriented development of training courses and their effective implementation. However, there existed only insufficient data and information on these persons. For the first time, the *wb-personalmonitor* now provides data on demographics, employment situation, living conditions, job profiles, qualifications as well as job related attitudes for the staff in adult and continuing education. Thus, the study provides an important empirical basis for further research and public debate on professionalism in adult and continuing education.

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DOI: 103278/85/0015w

DIE SURVEY

Das Personal in der Weiterbildung

Wer sind die Beschäftigten in der Weiterbildung? Über welche Qualifikationen verfügen sie? Unter welchen Bedingungen arbeiten sie und wie zufrieden sind sie mit ihrer Arbeit?

Die Studie stellt auf Repräsentativität angelegte Daten zu Qualifikation, Beschäftigungssituation und Arbeitsbedingungen des Personals der Erwachsenen- und Weiterbildung vor. Die Daten für diesen Personal-Survey wurden 2014 in zwei Stufen erhoben, an denen über 6.000 Erwachsenenbildner aus mehr als 1.800 Weiterbildungseinrichtungen teilgenommen haben.

Die vorliegende Studie ergänzt die Bildungsberichterstattung zur Weiterbildung in Deutschland, deren Fokus bisher auf Anbietern, Angeboten und Beteiligung lag. Darüber hinaus bietet sie eine verlässliche Basis für Einschätzungen zur beruflichen und sozialen Situation der in der Erwachsenen- und Weiterbildung Tätigen. Die erhobenen Daten können zudem für weitergehende Forschungen genutzt werden.

W. Bertelsmann Verlag


ISBN 978-3-7639-5779-8